

**HUBUNGAN ANTARA KOMUNIKASI INTERPERSONAL
DENGAN IKLIM ORGANISASI PADA PEGAWAI
SMA NEGERI 1 XIII KOTO KAMPAR
KABUPATEN KAMPAR-RIAU**

SKRIPSI

Diajukan Untuk Melengkapi Tugas-Tugas
Dan Syarat-Syarat Mencapai Gelar
Sarjana Psikologi



OLEH :

**AZRIMUL
10661004643**

**FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
SULTAN SYARIF KASIM
RIAU
2010**

Azrimul (2010). Hubungan Antara Komunikasi Interpersonal Dengan Iklim Organisasi Pada Pegawai SMA Negeri 1 XIII Koto Kampar Kabupaten Kampar-Riau. Skripsi. Fakultas Psikologi. Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim RIAU.

ABSTRAKSI

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara Komunikasi Interpersonal dengan Iklim Organisasi Pada Pegawai SMA Negeri 1 XIII Koto Kampar. Hipotesis yang diajukan adalah terdapat hubungan antara Komunikasi Interpersonal dengan Iklim Organisasi Pada Pegawai SMA Negeri 1 XIII Koto Kampar yang berjumlah 21 pegawai, dan yang menjadi sampel adalah sebanyak 21 pegawai. Teknik analisa data diolah dengan menggunakan teknik *korelasi Kendal tau*.

Skala komunikasi interpersonal diperoleh validitas sebesar 0,0145-0,7137 dengan reliabilitas 0,930. Skala iklim organisasi diperoleh validitas antara 0,1599-0,7046, dengan reliabilitas 0,848. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara komunikasi interpersonal dengan iklim organisasi, dengan koefisien korelasi sebesar 0,754 dan R^2 sebesar 0,529, dan F sebesar 148.32, hal ini menunjukkan bahwa komunikasi interpersonal memiliki pengaruh sebesar 52,9% terhadap pembentukan iklim organisasi. Hipotesis penelitian adalah semakin tinggi komunikasi interpersonal yang dimiliki oleh pegawai, maka akan semakin tinggi pula iklim organisasi yang dimiliki pegawai tersebut, dan sebaliknya semakin rendah komunikasi interpersonal yang dimiliki pegawai tersebut, maka akan semakin rendah pula iklim organisasi yang dimiliki oleh pegawai.

Kata Kunci: Komunikasi Interpersonal, Iklim Organisasi.

DAFTAR ISI

PENGESAHAN PEMBIMBING	i
PENGESAHAN PENGUJI	i
MOTTO	ii
PERSEMBAHAN	iii
PENGHARGAAN	iv
ABSTRAKSI	viii
DAFTAR ISI	ix
DAFTAR TABEL	x
DAFTAR LAMPIRAN	xi
BAB I. PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang	1
B. Rumusan Masalah	7
C. Tujuan Penelitian.....	7
D. Kegunaan Penelitian.....	7
1. Kegunaan Ilmiah	7
2. Kegunaan Praktis.....	7
 BAB II. TINJAUAN PUSTAKA	
A. Iklim Organisasi	8
1. Pengertian Iklim Organisasi	8
2. Dimensi Iklim Organisasi.....	9
3. Jenis-Jenis Iklim Organisasi.....	12

B. Komunikasi Interpersonal

1. Definisi Komunikasi Interpersonal	13
2. Faktor Pembentuk Komunikasi Interpersonal	15
3. Aspek Komunikasi Interpersonal	15
4. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Komunikasi Interpersonal.....	16
5. Gangguan Dalam Komunikasi Interpersonal.....	19
a. Tujuan Komunikasi Interpersonal.....	20
C. Kerangka Pemikiran, Asumsi dan Hipotesis	21
1. Kerangka Pemikiran	21
2. Asumsi.....	27
3. Hipotesis.....	27

BAB III. METODE PENELITIAN

A. Desain Penelitian.....	28
B. Variabel Penelitian dan Operasional Variabel	28
1. Variabel Penelitian	28
2. Definisi Operasional.....	28
C. Populasi dan Sampel Penelitian	30
1. Populasi Penelitian	30
2. Sampel Penelitian	31
D. Teknik Pengumpulan Data	31
1. Alat Ukur.....	31
a. Alat Ukur Untuk Komunikasi Interpersonal	31

b. Alat Ukur Untuk Iklim Organisasi	33
E. Teknik Pengolahan Data.....	34
1. Uji Coba Alat Ukur.....	34
2. Uji Validitas.....	35
3. Uji Reliabilitas.....	39
F. Teknik Analisa Data	40

BAB IV. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Laporan Pengumpulan Data	42
B. Hasil Uji Asumsi	42
C. Hasil Analisis Data	44
D. Deskripsi Kategorisasi Data	45
E. Pembahasan	51

BAB V. PENUTUP

A. Simpulan	57
B. Saran	57

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN – LAMPIRAN

RIWAYAT HIDUP PENULIS

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Pada dasarnya setiap manusia di dalam kehidupannya selalu mengadakan bermacam-macam aktifitas. Salah satu aktifitas itu diwujudkan dalam gerakan-gerakan yang dinamakan kerja. Seseorang bekerja karena ada sesuatu yang hendak dicapainya dan berharap bahwa aktifitas kerja yang dilakukannya akan membawa pada suatu keadaan yang memuaskan dari pada keadaan yang sebelumnya. Karena setiap orang menginginkan dirinya menjadi seorang yang berhasil dalam melaksanakan tugas dan pekerjaannya. Di dalam memilih pekerjaan apakah dikantor-kantor pemerintahan atau diperusahaan-perusahaan baik pria maupun wanita menyukai pekerjaan yang diminatinya, Kartono (2000: 211).

Sebagai makhluk kerja, manusia mempunyai kecenderungan untuk melakukan pekerjaan ataupun mempunyai kecendrungan untuk menyukai pekerjaan. Dalam melakukan pekerjaan tersebut tidaklah sama antara yang satu dengan yang lainnya, namun pada intinya pekerjaan yang dilakukan seseorang erat kaitannya dengan pemenuhan kebutuhan dirinya. Jika seseorang dapat memenuhi kebutuhannya dalam bekerja ia akan dapat menciptakan suasana kerja yang baik. Untuk bisa mengatur, mendayagunakan, dan mengarahkan pegawai, seorang atasan harus mampu berkomunikasi secara baik dan lancar agar pegawai merasa dihargai sehingga pegawai merasa memiliki iklim organisasi yang baik dalam bekerja.

Oleh karena itu sudah selayaknya apabila setiap organisasi, termasuk SMA Negeri 1 XIII Koto Kampar berusaha agar para pegawainya menciptakan iklim organisasi yang baik dalam tempat kerjanya, agar tercapai pegawai-pegawai yang ulet dalam bekerja, yakni menyelenggarakan, mengelola, memberikan layanan teknis dalam bidang pendidikan. Sejalan dengan itu, Nawawi (1992: 65) menyatakan: di lingkungan pendidikan, tenaga atau pegawai dibedakan menjadi 2 (dua) kelompok, yaitu: Guru dan tenaga administratif atau tenaga non edukatif yakni, personal yang tidak langsung bertugas mewujudkan proses belajar mengajar, antara lain meliputi pegawai tata usaha, keuangan, pegawai perpustakaan, pegawai laboratorium, pesuruh, jaga malam, atau satpam, dan lain-lain. Berhasil atau tidaknya SMA Negeri 1 XIII Koto Kampar ini dalam mencapai tujuan pendidikan dan pengajaran ditentukan oleh berbagai komponen yang terlibat di dalamnya seperti: kepala Sekolah, Guru, dan tenaga administrasi. Tenaga administrasi atau pegawai juga mempunyai peranan penting dalam pendidikan, mengemban tugas dan tanggung jawab operasional administrasi yang menunjang kelancaran proses belajar mengajar di SMA Negeri 1 XIII Koto Kampar.

Besarnya tugas dan tanggung jawab yang harus dilaksanakan oleh pegawai, tidak lepas dari kesadaran yang ada di dalam diri pegawai itu sendiri akan kewajibannya. Dengan besarnya tanggung jawab pegawai dalam bekerja maka antara pegawai yang satu dengan pegawai yang lainnya harus bisa menjalin komunikasi yang baik.

Hartley (dalam Sarwono, 2002: 193-196), komunikasi interpersonal adalah proses pertukaran informasi, serta pemindahan pengertian antara dua orang atau lebih dalam suatu kelompok, jadi komunikasi interpersonal antara pegawai yang terjalin dengan baik, baik sesama pegawai maupun dengan yang lainnya akan memberi dampak yang positif terhadap iklim organisasi yang dirasakan pegawai, dengan komunikasi interpersonal yang lancar tersebut, pegawai akan merasa dipahami akan kesulitannya dalam bekerja, merasa dihargai dan diakui pendapat dan prestasi kerja yang dihasilkannya, dan pada akhirnya iklim organisasi yang dirasakan pegawai akan tercermin dalam bentuk: bekerja dengan maksimal, disiplin dan bertanggung jawab, dan kondisi inilah yang sangat diinginkan oleh dunia pendidikan.

Kondisi tersebut di atas akan sangat mendukung kepada keberhasilan pendidikan di tanah air karena iklim organisasi sangat memegang peranan penting dalam membentuk kinerja pegawai dengan baik dan dapat menciptakan kondisi kerja dan suasana kerja yang kondusif sehingga akan dapat menghasilkan pekerjaan yang sesuai dengan yang diharapkan dan sesuai dengan tujuan yang diinginkan oleh institusi maupun oleh perusahaan. Iklim organisasi adalah suasana yang tercipta dalam organisasi yang akan menimbulkan perasaan-perasaan tertentu.

Pendapat di atas sejalan dengan apa yang dikatakan Pace & Faules, (dalam Munandar, 2001: 148) Iklim organisasi menunjukkan konsensus dari persepsi para anggota mengenai bagaimana organisasi atau subsistemnya berurusan dengan anggotanya dan lingkungannya.

Menurut Tagiuri (dalam Muhamad, 2000: 82), menyatakan bahwa iklim organisasi sebagai kualitas relatif abadi dari lingkungan internal organisasi yang dialami oleh anggotanya, yang mempengaruhi tingkah laku mereka serta dapat diuraikan dalam istilah nilai suatu karakteristik tertentu dalam lingkungan.

Perilaku-perilaku yang terdapat dalam organisasi akan dipengaruhi oleh iklim organisasi yang telah terbentuk. Iklim organisasi tersebut akan membentuk sikap sosial, toleransi, menghargai, bekerja sama dalam menyelesaikan tugas, loyalitas tinggi peduli terhadap kemampuan organisasi. Lebih lanjut Litwin & Stringer (dalam Muhamad, 2001: 83), iklim organisasi adalah suasana yang tercipta dalam organisasi yang bersangkutan menimbulkan perasaan tanggung jawab, standar atau harapan tentang kualitas pekerjaan, rasa persaudaraan, semangat tim. Stringers (dalam Wirawan, 2008: 131), menambahkan karakteristik iklim organisasi mempengaruhi motivasi anggota organisasi untuk berperilaku tertentu, oleh karena itu untuk mengukur iklim organisasi terdapat enam dimensi yang terdiri dari: 1) Struktur; 2) Standar- standar; 3) Tanggung jawab; 4) Penghargaan; 5) Dukungan; 6) Komitmen.

Salah satu faktor yang mempengaruhi iklim organisasi adalah komunikasi interpersonal, apabila komunikasi tidak terjalin dengan baik antara pegawai dengan yang lainnya maka akan bisa menimbulkan dampak yang buruk di dalam organisasi. Sebaliknya komunikasi yang baik akan bisa menciptakan suasana yang nyaman dalam suatu organisasi. Tingkah laku komunikasi mengarahkan pada perkembangan iklim, diantaranya iklim organisasi. Iklim organisasi dipengaruhi

oleh bermacam-macam cara anggota organisasi bertingkah laku dan berkomunikasi, Muhammad (2000: 85).

Secara umum Glueck (dalam Widjaja, 1997: 8) menyatakan bahwa komunikasi interpersonal dapat diartikan sebagai suatu proses pertukaran makna antara orang-orang yang berkomunikasi dimana umpan balik dapat segera diketahui. Sementara itu Hartley (dalam Sarwono, 2002: 193-196) mengatakan bahwa komunikasi interpersonal adalah proses pertukaran informasi, serta pemindahan pengertian antara dua orang atau lebih dalam satu kelompok, jenis komunikasi ini dianggap efektif untuk mengubah sikap, pendapat atau perilaku manusia karena mengandung beberapa aspek yaitu adanya tatap muka, adanya hubungan dua arah, adanya niat dan kehendak dari kedua belah pihak. Apabila aspek-aspek ini terpenuhi maka komunikasi interpersonal antara pegawai dengan yang lainnya akan efektif, yang akhirnya akan menciptakan iklim organisasi yang baik.

Berdasarkan studi pendahuluan yang penulis lakukan di SMA Negeri 1 XIII Koto Kampar melalui wawancara terhadap beberapa orang pegawai, maka dapat diperoleh informasi bahwa mereka mengatakan kurangnya kerjasama baik sesama pegawai maupun dengan komponen lain dalam lingkungan kerja pegawai, seperti pimpinan kurang memberikan arahan kepada bawahan dalam bekerja, pegawai jarang mengadakan rapat dengan komponen kerja lainnya dalam membahas masalah-masalah yang ada di sekolah. Di tempat terpisah pegawai lain mengatakan bahwa komunikasi interpersonal antara masing-masing pegawai dalam bekerja kurang terjalin dengan baik, seperti sesama pegawai kurangnya

memiliki rasa saling percaya dalam bekerja, sesama pegawai kurang terbuka didalam melaksanakan pekerjaan, kurangnya sifat tolong-menolong sesama pegawai, dan pegawai lebih cenderung bekerja sendiri-sendiri karena kurang mendapatkan dukungan dari pegawai lain dalam melaksanakan pekerjaan. Hal ini menyebabkan pegawai kurang bertanggung jawab dalam bekerja, acuh tak acuh atau masa bodoh apabila ada pegawai yang lain mengalami kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaan, sehingga suasana kerja menjadi kurang kondusif dan menciptakan iklim organisasi yang kurang baik.

Fenomena lain yang ditemukan di SMA N 1 XIII Koto Kampar yaitu, penyampaian komunikasi yang kurang jelas antara pegawai maupun dengan yang lainnya sehingga menyebabkan terjadinya rasa saling tidak percaya antara pegawai dengan komponen kerja lainnya, adanya saling ketidakterbukaan antara pegawai dan menyebabkan pegawai mengalami kebingungan dalam menjalankan tugas karena arahan yang diberikan tidak lengkap diterima pegawai. Pegawai juga merasakan bahwa kurangnya pengertian antara pegawai dalam melaksanakan tugas karena pesan atau intruksi pekerjaan yang diberikan selalu mengambang, pegawai juga menyatakan kurangnya interaksi yang baik antara pegawai dengan komponen kerja yang lainnya baik dalam proses pekerjaan maupun dalam pengertian intruksi maupun arahan pekerjaan yang akan dikerjakan.

Berdasarkan fenomena di atas, penulis tertarik untuk meneliti masalah ini secara empirik dalam suatu penelitian ilmiah yang penulis beri judul: *“Hubungan Antara Komunikasi Interpersonal dengan Iklim Organisasi Pada Pegawai SMA Negeri 1 XIII Koto Kampar Kabupaten Kampar-Riau”*

B. Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang di atas, maka ditetapkan rumusan masalah dalam penelitian ini adalah Apakah ada Hubungan Antara Komunikasi Interpersonal dengan Iklim Organisasi Pada Pegawai SMA Negeri 1 XIII Koto Kampar Kabupaten Kampar

C. Tujuan Penelitian

Tujuan yang akan dicapai dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui Hubungan Antara Komunikasi Interpersonal Dengan Iklim Organisasi Pada Pegawai SMA Negeri 1 XIII Koto Kampar Kabupaten Kampar

D. Kegunaan Penelitian

1. Kegunaan Ilmiah

Penelitian ini diharapkan dapat lebih memahami fenomena-fenomena dan teori-teori ilmu psikologi industri organisasi, khususnya mengenai komunikasi interpersonal yang dihubungkan dengan iklim organisasi.

2. Kegunaan Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat bagi semua pihak yang tertarik untuk mengkaji lebih dalam fenomena hubungan antara komunikasi interpersonal dengan iklim organisasi pada pegawai dan mudah-mudahan hasil penelitian ini bisa memberikan masukan bagi para pimpinan maupun pegawai bahwa komunikasi interpersonal yang baik, akan berpengaruh untuk menciptakan iklim organisasi yang lebih kondusif.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Iklim Organisasi

1. Pengertian Iklim Organisasi

Istilah iklim organisasi (*organizational climate*) pertama kalinya dipakai oleh Kurt Lewin pada tahun 1930-an, yang menggunakan istilah iklim psikologi (*psychological climate*) (Wirawan, 2008: 111).

Menurut Hilirieger & Sclocum (Muhamad, 2000: 83), iklim organisasi merupakan set atribut organisasi dan subsistemnya yang dapat dirasakan oleh anggota organisasi, yang mungkin disebabkan oleh cara-cara organisasi terhadap anggotanya.

Menurut Payne dan Pugh (dalam Muhamad, 2000: 82-83), iklim organisasi sebagai suatu konsep yang merefleksikan isi dan kekuatan dari nilai-nilai umum, norma sikap, tingkah laku dan perasaan anggota terhadap suatu sistem sosial.

Hoy (dalam Pidarta, 1988: 134), mengatakan bahwa iklim organisasi adalah karakteristik organisasi tertentu yang membedakan dengan organisasi lain yang dapat mempengaruhi perilaku para anggotanya. Menurut Jewell & Marc Siegell (1998: 379), iklim organisasi adalah konsep deskriptif berdasarkan persepsi pribadi mengenai lingkungan sosial organisasi.

Berdasarkan pendapat ahli di atas, dapat disimpulkan bahwa iklim organisasi suatu konsep yang merefleksikan isi dan kekuatan dari nilai-nilai umum, norma sikap, tingkah laku dan perasaan anggota terhadap suatu sistem

sosial dan deskriptif berdasarkan persepsi pribadi mengenai lingkungan sosial organisasi.

2. Dimensi Iklim organisasi

Rober Stringers (dalam Wirawan, 2008: 131), mengatakan bahwa untuk mengukur iklim organisasi terdapat enam dimensi yang terdiri dari:

1) Struktur

Struktur organisasi merefleksikan perasaan diorganisasi secara organisasi. Struktur tinggi jika anggota organisasi merasa pekerjaan mereka didefinisikan secara baik. Struktur rendah jika mereka merasa tidak ada kejelasan mengenai siapa yang melakukan tugas dan mempunyai kewenangan mengambil keputusan.

2) Standar-standar

Standar-standar dalam suatu organisasi mengukur perasaan tekanan untuk meningkatkan kinerja dan derajat kebanggaan yang dimiliki oleh anggota organisasi dalam melakukan pekerjaan dengan baik. Standar-standar tinggi artinya anggota organisasi selalu berupaya mencari jalan untuk meningkatkan kinerja. Standar-standar rendah merefleksikan harapan yang lebih rendah untuk kerja.

3) Tanggung jawab

Tanggung jawab merefleksikan perasaan karyawan bahwa mereka menjadi “bos” diri sendiri dan tidak memerlukan keputusannya dilegitimasi oleh anggota organisasi lainnya. Persepsi tanggung jawab tinggi menunjukkan bahwa anggota organisasi mereka didorong untuk

memecahkan problemnya sendiri. Tanggung jawab rendah menunjukkan bahwa pengambilan resiko dan percobaan terhadap pendekatan baru yang tidak diharapkan.

4) Penghargaan

Penghargaan mengindikasikan bahwa anggota organisasi merasa dihargai jika mereka dapat menyelesaikan tugas secara baik. Penghargaan merupakan ukuran penghargaan dihadapkan dengan kritik dan hukuman atas penyelesaian pekerjaan. Iklim organisasi menghargai kinerja berkarakteristik keseimbangan antara imbalan dan kritik. Penghargaan rendah artinya penyelesaian pekerjaan dengan baik diberi imbalan secara tidak konsisten.

5) Dukungan

Dukungan merefleksikan perasaan percaya dan saling mendukung yang terus berlangsung di antara anggota kelompok kerja. Dukungan tinggi jika anggota organisasi merasa bahwa mereka bagian tim yang berfungsi dengan baik dan merasa memperoleh bantuan dari atasannya, jika mengalami kesulitan dalam menjalankan tugas. Jika dukungan rendah, anggota organisasi merasa terisolasi atau tersisi sendiri. Dimensi iklim organisasi ini menjadi sangat penting untuk model bisnis yang ada saat ini, di mana sumber-sumber sangat terbatas.

6) Komitmen.

Komitmen merefleksikan perasaan bangga anggota terhadap organisasinya dan derajat kelayakan terhadap pencapaian tujuan

organisasi. Perasaan komitmen kuat berasosiasi dengan loyalitas personal. Level rendah komitmen artinya karyawan merasa apatis terhadap organisasi dan tujuannya.

Berdasarkan pendapat diatas, dapat disimpulkan dimensi iklim organisasi perasaan komitmen kuat berasosiasi dengan loyalitas personal dan mereka didorong untuk memecahkan problemnya sendiri artinya anggota organisasi selalu berupaya mencari jalan untuk meningkatkan kinerja.

Selanjutnya Panuju (2001: 26), menambahkan unsur iklim organisasi meliputi:

1. Tanggung jawab tingkat pendelegasian yang dialami karyawan
2. Standar, yakni harapan tentang kualitas kerja karyawan
3. Imbalan, pengakuan dan penghargaan atas kinerja dan penolakan terhadap penyimpangan kerja
4. Keramahan semangat tim, persaudaraan, saling mempercayai dan penuh kejujuran
5. Kesiapan teknologi, penyempurnaan metode kerja
6. Komunikasi terbuka dan kecukupan informasi

Berdasarkan pendapat diatas, dapat disimpulkan unsur-unsur iklim organisasi adalah adanya kesiapan teknologi untuk penyempurna metode kerja pegawai, menjalin komunikasi interpersonal yang baik, menciptakan semangat tim, persaudaraan dan sifat saling percaya, sehingga dapat meningkatkan kualitas kerja pegawai.

3. Jenis-Jenis Iklim Organisasi

Halpin (Burhanudin, 1994: 273), menggolongkan iklim organisasi kedalam beberapa jenis, yaitu:

1. Iklim terbuka, melukiskan organisasi yang penuh semangat yang memberikan kepuasan pada anggota kelompok dalam memenuhi kebutuhannya
2. Iklim bebas, melukiskan suasana organisasi dimana tindakan kepemimpinan justru muncul pertama-tama dari kelompok
3. Iklim terkontrol, bercirikan interpersonal dan sangat mementingkan tugas, sementara kebutuhan anggota organisasi tidak diperhatikan
4. Iklim pamiliar, suatu iklim yang terlalu bersifat manusiawi dan tidak terkontrol
5. Iklim keayahan, organisasi demikian bercirikan adanya penekanan bagi munculnya kegiatan kepemimpinan dari anggota organisasi
6. Iklim tertutup, para anggota biasanya bersikap acuh tak acuh atau masa bodoh

Berdasarkan pendapat diatas, jenis-jenis iklim organisasi adalah melukiskan suasana organisasi dimana tindakan kepemimpinan bercirikan interpersonal dan sangat mementingkan tugas menciptakan suatu iklim yang bersifat manusiawi, sehingga iklim organisasi dapat terwujud dalam bentuk iklim terbuka, iklim bebas, iklim terkontrol, iklim pamiliar, iklim keayahan, dan iklim tertutup.

B. Komunikasi Interpersonal

1. Definisi Komunikasi Interpersonal

Hartley (dalam Sarwono, 2002: 193-196), komunikasi interpersonal adalah proses pertukaran informasi, serta pemindahan pengertian antara dua orang atau lebih dalam suatu kelompok. Salah satu kelompok pada awal mulanya berperan sebagai pengirim dari komunikasi dan yang lain pada awal mulanya berperan sebagai penerima. Komunikasi dimulai bila pengirim membentuk lambang-lambang kata, bilangan, ekspresi muka, nada suara, dan seterusnya) untuk menyampaikan arti dalam pesan yang dikirim melalui jalur tertentu kepada penerima. Proses ini dinamakan encoding. Komunikasi dinyatakan efektif jika arti yang dimaksud dalam pesan diterima dan dimengerti, atau didecoded secara tepat.

Senada dengan itu Efendi (2003: 61) mengatakan bahwa hakikatnya komunikasi interpersonal adalah komunikasi antara seseorang komunikator dengan komunikan. Jenis komunikasi ini dapat mengubah sikap, pandangan, pendapat atau perilaku manusia berhubung prosesnya yang dialogis, artinya proses yang terjadi menunjukkan terjadinya interaksi dimana masing-masing pihak menjadi pembicara dan pendengar secara bergantian.

Sedangkan menurut Seiler (dalam Muhamand, 2002: 4) bahwa komunikasi lebih bersifat universal dan mendefinisikan komunikasi sebagai suatu proses dengan mana simbol verbal dan non-verbal dikirimkan, diterima dan diberi. Jadi, dapat dikatakan bahwa komunikasi adalah pertukaran pesan verbal maupun non-verbal antara pengirim pesan dengan penerima pesan untuk merubah tingka laku.

Dalam komunikasi ada dua istilah yang hampir sama, yaitu komunikasi intrapersonal dan interpersonal. Sebelum membahas masalah komunikasi interpersonal, sebaiknya terlebih dahulu kita mengetahui sedikit tentang komunikasi intrapersonal.

Komunikasi intrapersonal adalah komunikasi dalam diri sendiri (dalam Muhamad, 2002:158). Dalam diri kita masing-masing terdapat komponen-komponen komunikasi seperti sumber, pesan, saluran, penerima dan balikkan. Dalam komunikasi intrapersonal hanya satu orang saja yang terlibat. Pesan mulai berakhir dalam diri individu masing-masing.

Menurut Sarlito (2002: 193) mengatakan bahwa komunikasi adalah sebagian dari hubungan atau hal yang membentuk suatu hubungan antar pribadi. Selanjutnya ia mengatakan bahwa *interpersonal communication* sebagai komunikasi antar pribadi. Sedangkan menurut Suprpto (2006: 11) komunikasi interpersonal adalah proses penyampaian informasi ide, dan sikap dari seseorang kepada orang lain.

Selanjutnya Muhammad (2002: 159) menyatakan bahwa komunikasi interpersonal adalah proses pertukaran informasi antara seseorang dengan seorang lainnya atau biasanya antara dua orang yang dapat langsung diketahui hakikatnya.

Berdasarkan beberapa pengertian di atas, dapat ditarik kesimpulan bahwa komunikasi interpersonal adalah komunikasi yang terjalin antar pribadi dengan pribadi lainnya ataupun komunikan dan komunikator yang dapat diketahui umpan baliknya.

2. Pendorong Dalam Berkomunikasi interpersonal

Casagrande (dalam Liliweri, 1997:45), mengatakan bahwa manusia berkomunikasi itu karena beberapa hal, diantaranya:

- a. Memerlukan orang lain untuk saling mengisi kekurangan dan membagi kelebihan.
- b. Ingin terlibat dalam proses perubahan yang relatif tetap.
- c. Ingin berintegrasi hari ini dan memahami pengalaman masa lalu, dan mengantisipasi masa depan.
- d. Ingin menciptakan hubungan.

3. Aspek-Aspek Komunikasi interpersonal

Menurut Hartley (dalam Sarwono, 2002: 193 –196), komunikasi antar pribadi (interpersonal) mengandung aspek :

1) Tatap Muka

Adanya tatap muka membedakan komunikasi antara pribadi dengan komunikasi jarak jauh atau komunikasi dengan alat. Dalam komunikasi tatap muka ada peran yang harus dijalankan masing-masing pihak (pemberi informasi-penerima informasi). Peran tersebut merupakan bagian dari proses komunikasi itu sendiri. Dalam proses tersebut diperlukan rasa saling percaya, saling terbuka dan saling suka antara kedua pihak agar terjadi komunikasi.

2) Adanya Hubungan dua arah

Dalam hal ini terjadi pertukaran pesan antara kedua pihak secara timbal balik. Dengan pertukaran pesan, terjadi saling pengertian akan makna

atau arti dari pesan itu. Menurut Monsour (dalam Sarwono, 2002 :195), kriteria dimengertinya pesan adalah adanya kepuasan dan saling pengertian dalam interaksi yang bersangkutan.

- 3) Adanya niat, kehendak, dan intensi dari kedua belah pihak.

Menurut Mansour (dalam Sarwono, 2002: 195), adanya intensi untuk saling berkomunikasi akan mempercepat proses komunikasi, guna mencapai saling pengertian secara kognitif dalam komunikasi antar pribadi. Proses itu sendiri berjalan dalam kaitannya dengan waktu, dan seringnya pengulangan sehingga dicapai saling pengertian yang makin tinggi.

4. Faktor-faktor yang mempengaruhi proses komunikasi

Menurut William G. Scott yang mengutip pendapat Babcock dalam Thoha tahun 1997 (dalam Suprpto, 2006: 7-9), mengatakan ada lima yang mempengaruhi proses komunikasi, yaitu:

- a. *The act* (perbuatan), perbuatan komunikasi menginginkan pemakaian lambang-lambang yang dapat dimengerti secara baik dan hubungan-hubungan yang dilakukan oleh manusia. Pada umumnya lambang-lambang tersebut dinyatakan dengan bahasa atau dalam keadaan tertentu tanda-tanda lain dapat pula digunakan.
- b. *The scene* (adegan), adegan sebagai salah satu faktor dalam komunikasi ini menekankan hubungan dengan lingkungan komunikasi. Adegan ini menjelaskan apa yang dilakukan, simbol apa yang digunakan, dan arti apa yang dikatakan. Dengan pengertian adegan ini merupakan apa

yang dimaksud yakni sesuatu yang akan dikomunikasikan melalui simbol apa, suatu itu dapat dikomunikasikan.

- c. *The agent* (pelaku), individu yang mengambil bagian dalam hubungan komunikasi. Pengirim dan penerima yang terlibat dalam komunikasi adalah contoh pelaku komunikasi. Dan peranannya saling menggantikan dalam situasi komunikasi yang berkembang.
- d. *The agency* (perantara), alat-alat yang dipergunakan dalam komunikasi dapat membangun terwujudnya perantara. Alat ini dapat berwujud komunikasi lisan, tatap muka, dan tertulis seperti memo, surat perintah, buletin, nota, surat tugas dan lain-lain.
- e. *The purpose* (tujuan), menurut Grace dalam Thoha, ada empat macam tujuan, yaitu: (1). Tujuan fungsional: adalah tujuan yang secara pokok bermamfaat untuk mencapai tujuan-tujuan organisasi. (2). Tujuan manipulasi: tujuan ini dimaksudkan untuk menggerakkan orang-orang yang menerima ide-ide yang disampaikan, baik sesuai ataupun tidak dengan nilai dan sikapnya sendiri. (3). Tujuan keindahan: tujuan ini bermaksud untuk menciptakan tujuan-tujuan yang bersifat kreatif, yang digunakan untuk memungkinkan seseorang mampu mengungkapkan perasaanya dalam kenyataan. (4). Tujuan keyakinan: tujuan ini bermaksud untuk meyakinkan atau mengembangkan keyakinan orang-orang pada lingkungan.

Kemampuan seseorang dalam berkomunikasi secara interpersonal dapat dilihat dari faktor-faktor yang mempengaruhinya. Menurut Jalaluddin (2005: 129) faktor-faktor tersebut adalah:

1. Percaya (trust)

Dalam komunikasi interpersonal “percaya” dapat menentukan efektivitas komunikasi. Menurut Giffin (dalam Jalaluddin, 2005: 18) secara ilmiah, percaya didefinisikan sebagai mengandalkan perilaku individu untuk mencapai tujuan yang dikehendaki, yang pencapaiannya tidak pasti dan dalam situasi yang penuh resiko.

Defenisi ini menyebutkan tiga unsur percaya

- a. Ada situasi yang menimbulkan resiko. Bila individu menaruh kepercayaan kepada seseorang, ia akan menghadapi resiko. Bila tidak ada resiko, percaya tidak diperlukan.
- b. Adanya kepercayaan kepada orang lain berarti menyadari bahwa akibat-akibatnya bergantung pada perilaku orang lain.
- c. Adanya keyakinan bahwa perilaku orang lain akan berakibat baik baginya.

2. Sikap suportif

Sikap yang mau menerima kritik jika melakukan kesalahan. Dalam artian sikap yang mengurangi sikap defensif dalam komunikasi. Orang yang bersikap defensif bila ia tidak mau menerima, tidak jujur, dan tidak empatis. Dengan sikap defensif akan lebih banyak melindungi diri dari ancaman daripada memahami pesan. Gibb (dalam Jalaluddin,

2005: 134) menyebut enam perilaku yang menimbulkan perilaku suportif. Perilaku tersebut adalah : deskripsi, orientasi masalah, spontanitas, empati, persamaan, propesionalisme.

3. Sikap terbuka

Kemampuan menilai secara objektif, kemampuan membedakan dengan mudah, kemampuan melihat nuansa, orientasi keisi, pencarian informasi dari berbagai sumber, kesediaan mengubah keyakinan, profesional dan lain-lain.

Selanjutnya (dalam Jalaludin, 2005 : 119), komunikasi yang efektif ditandai dengan hubungan interpersonal yang baik. Kesadaran komunikasi sekunder terjadi bila isi pesan kita pahami, tetapi hubungan diantara komunikasi menjadi rusak. Banyak penyebab dari rintangan komunikasi berakibat kecil saja bila ada hubungan baik diantara komunikasi. Sebaliknya, pesan yang paling jelas, paling tegas dan paling cermat tidak dapat menghindari kegagalan jika terjadi hubungan yang jelek. Setiap kali kita melakukan komunikasi, kita bukan sekedar menyampaikan isi pesan, kita juga manentukan kadar hubungan interpersonal.

4. Gangguan dalam Komunikasi Interpersonal

Gangguan (*Noise*) atau hambatan dalam komunikasi adalah segala sesuatu yang menghalangi kelancaran suatu komunikasi (Suprpto, 2006: 9). Dimana gangguan ini dapat berasal dari komunikator, saluran atau komunikan. Namun pada hakekatnya kebanyakan dari gangguan yang timbul bukanlah berasal dari sumber atau saluran, tetapi berasal dari penerima itu sendiri.

Gangguan (*Noise*) yang berasal dari penerima (*audience*) akan sangat besar apabila yang disampaikan itu kontroversial, tetapi sebaliknya pesan yang diterima secara relatif jelas apabila pesan itu sederhana dan tidak bertele-tele. Sebagai akibatnya, sangat sukar untuk mengubah *audience* dari satu titik pandang tertentu ke titik pandang lainnya, lebih mudah untuk menyampaikan pandangan tertentu yang sebelumnya tidak pernah ada atau tidak pernah mereka ketahui (Suprpto, 2002:9-11).

a. Tujuan Komunikasi interpersonal

Komunikasi interpersonal sedikitnya 6 tujuan penting. Tujuan ini boleh disadari atau tidak dan disengaja atau tidak disengaja (Muhammad, 2002: 165-168). Tujuan-tujuan itu sebagai berikut:

- 1) Menemukan diri sendiri: dalam pertemuan interpersonal, banyak sekali kita belajar tentang diri kita maupun orang lain. Sehingga besar dari besar dari persepsi kita adalah hasil dari apa yang kita pelajari dalam pertemuan interpersonal. Dengan membicarakan diri kita dengan orang lain, kita memberikan sumber baliknya yang luar biasa pada perasaan, pikiran dan tingkah laku kita.
- 2) Menemukan dunia luar: komunikasi interpersonal menjadikan diri kita lebih memahami tentang diri kita dan orang lain yang berkomunikasi dengan kita. Hal ini menjadikan kita memahami lebih baik dunia luar, dunia objek, kejadian-kejadian dan orang lain.

- 3) Membentuk dan menjaga hubungan yang penuh arti: banyak dari waktu kita pergunakan dalam berkomunikasi interpersonal dihabiskan untuk membentuk dan menjaga hubungan sosial dengan orang lain.
- 4) Berubah sikap dan tingkah laku: banyak waktu kita gunakan untuk mengubah sikap dan tingkah laku orang lain dengan pertemuan interpersonal.
- 5) Untuk bermain dan kesenangan: bermain mencakup semua aktivitas yang mempunyai tujuan utama adalah untuk menerima kesenangan.
- 6) Untuk membantu: ahli-ahli kejiwaan, ahli psikologi klinis dan terapi menggunakan komunikasi interpersonal dalam kegiatan profesional mereka untuk mengarahkan kliennya serta membantu orang dalam interaksi interpersonal sehari-hari.

C. Kerangka Pemikiran, Asumsi dan Hipotesis

1. Kerangka Pemikiran

Teori utama yang digunakan dalam mengkaji dan membahas persoalan dalam penelitian ini adalah teori komunikasi interpersonal dari Hartley (dalam Sarwono, 2002: 193-196). Sedangkan iklim organisasi Rober Stringers (dalam Wirawan, 2008: 131).

Tercapainya keberhasilan organisasi dalam melaksanakan tugas tentunya tidak terlepas dari proses kerja sama antara sesama pegawai yang bekerja

didalamnya, untuk itu dalam mewujudkan proses kerja sama diperlukan pembinaan hubungan yang harmonis.

Keinginan-keinginan dan dorongan-dorongan individu dipengaruhi oleh kebutuhan-kebutuhan psikologis atau kebutuhan-kebutuhan yang disebabkan oleh kebudayaan. Akan tetapi apa yang akan dikejar oleh orang-orang juga dikurangi atau ditambah oleh iklim organisasi di mana mereka bekerja. (dalam Moekijat (2001: 167), jadi iklim organisasi dapat mendorong individu atau kelompok untuk dapat melaksanakan pekerjaan mereka dengan baik.

Iklim organisasi merupakan hal yang perlu menjadi diperhatikan seorang pimpinan organisasi karena faktor tersebut banyak sedikitnya ikut mempengaruhi kepada tingkah laku pegawai. Iklim organisasi adalah suasana yang tercipta dalam organisasi yang menimbulkan perasaan tanggung jawab, standar atau harapan tentang kualitas pekerjaan, rasa persaudaraan dan semangat tim Litwin & Stringer (dalam Muhamad, 2000: 83).

Iklim organisasi sangat penting bagi perusahaan untuk dikelola dengan baik. Payne dan Pugh (dalam Muhamad, 2000: 82-83), mengatakan bahwa iklim organisasi sebagai suatu konsep yang merefleksikan isi dan kekuatan dari nilai-nilai umum, norma sikap, tingkah laku dan perasaan anggota terhadap suatu sistem sosial.

Menurut Sutaryadi (1995: 65), iklim organisasi merupakan karakteristik internal yang membedakan suatu organisasi dari yang lain dan mempengaruhi perilaku orang di dalamnya. Iklim organisasi tersebut akan membentuk sikap sosial, toleransi, hargai-menghargai, dan bekerja sama dalam menyelesaikan

tugas, loyalitas tinggi, peduli terhadap kemampuan organisasi. Jewell & Marc Siegall (1998: 374), mengungkapkan bahwa iklim organisasi menunjukkan konsensus dari persepsi para anggota bagaimana organisasi dan subsistemnya berurusan dengan anggotanya dan lingkungan luar. Perilaku-perilaku yang terdapat dalam organisasi akan dipengaruhi oleh iklim organisasi yang telah terbentuk. Iklim organisasi tersebut akan membentuk sikap sosial, toleransi, harga menghargai dan bekerja sama dalam menyelesaikan tugas, loyalitas tinggi peduli terhadap kemampuan organisasi.

Berdasarkan pendapat ahli di atas dapat disimpulkan bahwa suasana kerja pegawai (iklim organisasi) yang kurang baik dapat membuat pegawai bekerja dengan tidak maksimal, bekerja sendiri-sendiri dan tidak memiliki bertanggung jawab terhadap pekerjaan yang dilakukannya. Apabila permasalahan-permasalahan seperti ini tidak cepat di atasi terutama oleh pihak sekolah maka hal ini akan bisa menjadi acuan yang sangat besar terhadap perkembangan sekolah itu sendiri.

Masalah pendidikan merupakan masalah yang kompleks dan meminta penanganan yang serius dari semua pihak, sehingga tidak bisa ditangani secara sentralisasi karena mengingat perkembangan pendidikan dan perkembangan pembangunan serta semakin derasya kebutuhan masyarakat. Sebagai institusi pendidikan yang terdapat di Kecamatan XIII Koto Kampar, SMA Negeri 1 XIII Koto Kampar perlu memperhatikan iklim organisasi para komponen pendidikan yang ada di SMA Negeri 1 XIII Koto Kampar dan terutama sekali bagi para pegawainya sehingga dalam melaksanakan pekerjaan pegawai dapat sepenuhnya

bekerja dengan baik. Pegawai mempunyai peranan penting dan tanggung jawab yang besar untuk mengelola semua komponen-komponen yang ada di sekolah tersebut, untuk itu, sesama pegawai perlu bekerjasama dan menjalin komunikasi interpersonal dengan baik dalam melaksanakan pekerjaan untuk meningkatkan mutu pendidikan sehingga tujuan yang diharapkan dapat dicapai sebagai mana mestinya.

Dari pendapat di atas, salah satu faktor yang mempengaruhi iklim organisasi adalah komunikasi interpersonal, apabila komunikasi tidak terjalin dengan baik antara sesama pegawai dalam melaksanakan pekerjaan maka akan bisa menimbulkan dampak yang buruk didalam organisasi tersebut. Sebaliknya, komunikasi yang baik akan bisa menciptakan suasana yang nyaman dalam suatu organisasi. Tingkah laku komunikasi mengarahkan pada perkembangan iklim, diantaranya iklim organisasi. Iklim organisasi dipengaruhi oleh bermacam-macam cara anggota organisasi bertingkah laku dan berkomunikasi (dalam Muhammad, 2009: 85).

Komunikasi interpersonal adalah komunikasi tatap muka antara dua orang atau lebih. Senada dengan itu Efendi (2003: 61) mengatakan bahwa hakikatnya komunikasi interpersonal adalah komunikasi antara seseorang komunikator dengan komunikan. Jenis komunikasi dianggap mampu untuk mengubah sikap, pandangan, pendapat atau perilaku manusia berhubung prosesnya yang dialogis, artinya proses yang terjadi menunjukkan terjadinya interaksi dimana masing-masing pihak menjadi pembicara dan pendengar secara bergantian.

Menurut Hartley (dalam Sarwono, 2002: 193 –196), komunikasi antar pribadi (interpersonal) mengandung aspek :

1) Tatap Muka

Adanya tatap muka membedakan komunikasi anatar pribadi dengan komuniksai jarak jauh atau komunikasi dengan alat. Dalam komunikasi tatap muka ada peran yang harus dijalankan masing-masing pihak (pemberi informasi-penerima informasi). Peran tersebut merupakan bagian dari proses komunikasi itu sendiri. Dalam proses tersebut diperlukan rasa saling percaya, saling terbuka dan saling suka antara kedua pihak agar terjadi komuniksai.

2) Adanya Hubungan dua arah

Dalam hal ini terjadi pertukaran pesan antara kedua pihak secara timbal balik. Dengan pertukaran pesan, terjadi saling pengertian akan makna atau arti dari pesan itu. Menurut Monsour (dalam Sarwono, 2002 :195), kriteria dimengertinya pesan adalah adanya kepuasan dan saling pengertian dalam interaksi yang bersangkutan.

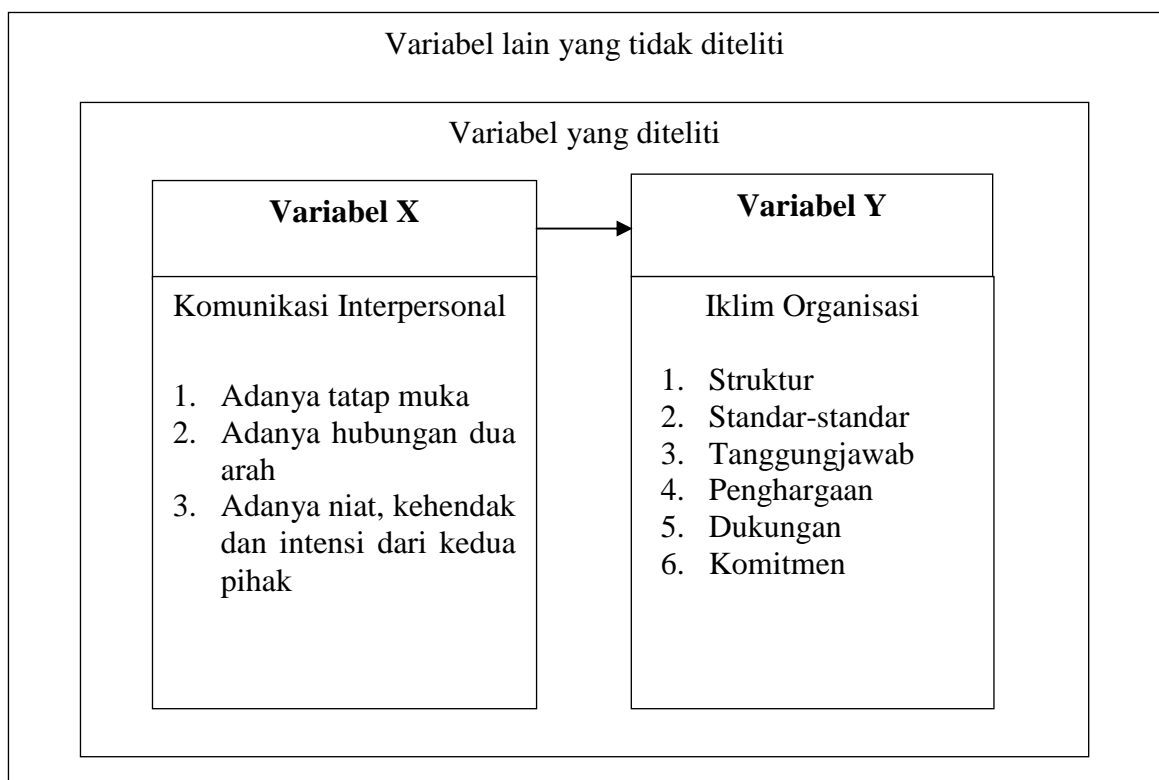
3) Adanya niat, kehendak, dan intensi dari kedua belah pihak.

Menurut Mansour (dalam Sarwono, 2002: 195), adanya intensi untuk saling berkomunikasi akan mempercepat proses komunikasi, guna mencapai saling pengertian secara kognitif dalam komunikasi antar pribadi. Proses itu sendiri berjalan dalam kaitannya dengan waktu, dan seringkali pengulangan sehingga dicapai saling pengertian yang makin tinggi.

Komunikasi interpersonal yang baik antara sesama pegawai dalam melaksanakan pekerjaan akan membuat pegawai merasa dihargai, hal ini dapat menciptakan suasana yang tenang dan nyaman dilingkungan tempat kerja.

Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan bahwa semakin baik komunikasi interpersonal sesama pegawai, maka akan dapat menciptakan iklim organisasi yang tenang dan damai. Sebaliknya semakin buruk komunikasi interpersonal yang terjalin sesama pegawai, maka akan dapat menciptakan iklim organisasi yang tidak baik juga.

Untuk lebih jelasnya dapat disusun alur berpikir sebagai berikut:



2. Asumsi

- a. Komunikasi interpersonal adalah komunikasi tatap muka antara dua orang atau lebih.
- b. Iklim organisasi akan membentuk sikap sosial, toleransi, harga menghargai dan bekerja sama dalam menyelesaikan tugas, loyalitas tinggi dan peduli terhadap kemampuan organisasi
- c. Iklim organisasi adalah suasana yang tercipta dalam organisasi yang akan menimbulkan perasaan-perasaan tertentu.
- d. Komunikasi interpersonal mempengaruhi iklim organisasi dilingkungan tempat kerja.

3. Hipotesis

Berdasarkan teori yang dikemukakan di atas maka diajukan sebuah hipotesis: Terdapat hubungan yang positif antara komunikasi interpersonal dengan iklim organisasi pada pegawai SMA Negeri 1 XIII Koto Kampar Kabupaten Kampar. Apabila komunikasi interpersonalnya tinggi maka akan dapat menciptakan iklim organisasinya yang tinggi pula, sebaliknya apabila komunikasi interpersonalnya rendah, maka dapat menimbulkan iklim organisasinya rendah pula.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Desain Penelitian

Penelitian ini merupakan bentuk penelitian kuantitatif dengan menggunakan teknik korelasional. Penelitian dengan teknik korelasional merupakan penelitian yang dimaksud untuk mengetahui ada atau tidaknya hubungan antara dua atau beberapa variabel, dengan teknik korelasional seorang peneliti dapat mengetahui hubungan variasi dalam sebuah variabel dengan variasi yang lainnya, besar atau tingginya hubungan tersebut dinyatakan dalam bentuk koefisien korelasi (Arikunto, 1998: 326).

Pada penelitian ini akan mengungkap hubungan antara variabel komunikasi interpersonal (sebagai variabel X) dengan iklim organisasi (sebagai variabel Y).

B. Variabel Penelitian dan Operasionalisasi variabel

1. Variabel Penelitian

Variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

Variabel Independen (X) : Komunikasi interpersonal

Variabel Dependen (Y) : Iklim Organisasi

2. Definisi Operasional

a. Komunikasi Interpersonal

Komunikasi interpersonal adalah proses pertukaran informasi, serta pemindahan pengertian dan pemahaman antara dua orang atau lebih dalam suatu kelompok atau dalam suatu organisasi tertentu.

Adapun aspeknya adalah :

- a) Tatap muka, yaitu dimana atasan dan bawahan melakukan komunikasi dengan bertatap muka langsung dalam membahas masalah-masalah dalam ruang lingkup sekolah

Adapun indikator tatap muka adalah sebagai berikut ;

- 1) Bertemunya komunikator dan komunikan secara langsung.
 - 2) Peran komunikator dan komunikan.
 - 3) Adanya rasa saling percaya.
 - 4) Saling terbuka.
 - 5) Saling suka antar kedua belah pihak.
- b) Adanya hubungan dua arah, yaitu adanya hubungan timbal balik dalam komunikasi yang terjalin antara atasan dan bawahan dalam membahas masalah-masalah dalam ruang lingkup sekolah. Adapun indikatornya :

- 1) Adanya pesan yang ingin disampaikan
 - 2) Penyampaian pesan oleh komunikator
 - 3) Pemahaman pesan oleh komunikan
 - 4) Saling pengertian
- c) Niat, kehendak, dan intensi dari kedua pihak, yaitu adanya kemauan dari atasan maupun bawahan untuk saling berkomunikasi. Adapun indikatornya:
- 1) Adanya keinginan.
 - 2) Adanya perhatian.

- 3) Intensitas (kedalaman pembahasan informasi).
- 4) Frekuensi (tingkat keseringan)
- 5) Durasi (rentang waktu).

b. Iklim Organisasi

Iklim organisasi adalah suasana yang tercipta dalam organisasi yang akan menimbulkan perasaan-perasaan tertentu.

Adapun indikatornya adalah:

1. Struktur
2. Standar-standar
3. Tanggungjawab
4. Penghargaan
5. Dukungan
6. Komitmen

C. Populasi dan Sampel Penelitian

1. Populasi Penelitian

Menurut Sugiyono (1998: 57) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang memiliki kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan ditarik kesimpulannya.

Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai SMA Negeri 1 XIII Koto Kampar Kabupaten Kampar yang berjumlah 21 orang.

2. Sampel Penelitian

Sampel adalah sebagian atau wakil populasi yang diteliti. Sampel merupakan bagian dari populasi yang benar-benar dapat berfungsi sebagai contoh atau dapat menggambarkan keadaan populasi yang sebenarnya (Arikunto, 1998: 117). Dalam pengambilan data sample digunakan pendapat dari Arikunto (1998: 125) yang menyatakan bahwa apabila subjeknya kurang dari 100, maka lebih baik diambil semua sehingga merupakan penelitian populasi. Selanjutnya Subana (2000: 28), menyatakan dalam pengambilan sampel dengan menetapkan jumlah sampel yang diperlukan, kemudian menetapkan jumlah atau banyaknya jatah, maka jatah atau quantum itulah yang dijadikan dasar untuk mengambil unit sampel yang diperlukan, karena sampel yang akan diambil jatah sedikit atau tidak memenuhi jatah atau quantum harus diambil semuanya .

Sampel dalam penelitian ini sebanyak 21 orang pegawai yang ada di SMA N 1 XIII Koto Kampar. Jadi, sampel yang dipakai untuk penelitian ini diambil keseluruhan pegawai baik yang baru maupun yang sudah lama bekerja yang bergerak dalam memajukan sebuah sekolah tersebut yakni dari tenaga pegajar maupun tenaga administratif atau tenaga non edukatif.

D. Teknik Pengumpulan Data

1. Alat Ukur

a. Alat Ukur Untuk Variabel Komunikasi Interpersonal

Data yang diperlukan dalam penelitian ini akan diperoleh dengan menggunakan skala. Skala komunikasi interpersonal disusun berdasarkan

teori Hartley (dalam Sarwono, 2002: 193-196), skala ini disusun dengan model skala likert yang telah dimodifikasi menjadi empat alternatif jawaban dengan menghilangkan jawaban netral. Penghilangan jawaban netral ini berguna untuk menghindari jawaban yang mengelompok sehingga dikhawatirkan peneliti akan kehilangan banyak data. Untuk penelitian ini, nilai diberikan berkisar dari 1 (satu) hingga 4 (empat), dengan ketentuan sebagai berikut:

Untuk pernyataan favorabel

1. Nilai 4 (empat) jika jawaban SS (sangat setuju)
2. Nilai 3 (tiga) jika jawaban S (setuju)
3. Nilai 2 (dua) jika jawaban TS (tidak setuju)
4. Nilai 1 (satu) jika jawaban STS (sangat tidak setuju)

Untuk pernyataan unfavorabel

1. Nilai 4 (empat) jika jawaban STS (sangat tidak setuju)
2. Nilai 3 (tiga) jika jawaban TS (tidak setuju)
3. Nilai 2 (dua) jika jawaban S (setuju)
4. Nilai 1 (satu) jika jawaban SS (sangat setuju)

Tabel 1
Blue Print Skala Komunikasi Interposanal Sebelum Try Out (X)

No	Aspek	Indikator	Nomor Aitem		Jumlah
			Favourabel	Unfavourabel	
1.	Adanya tatap muka	Bertemunya komunikan dan komunikator	1,31	16,46	4
		Peran komunikator dan komunikan	2,32	17,47	4
		Rasa saling percaya	3,33	18,48	4
		Saling terbuka	4,34	19,49	4
		Saling suka	5,35	20,50	4
2.	Adanya hubungan dua arah	Adanya pesan yang ingin disampaikan	6,36	21,51	4
		Penyampaian pesan oleh komunikator	7,37	22,52	4
		Pemahaman pesan oleh komunikan	8,38	23,53	4
		Saling pengertian	9,39	24,54	4
3.	Adanya niat, kehendak dan intensitas	Adanya keinginan	10,40	25,55	4
		Adanya perhatian	11,41	26,56	4
		Intensitas (kedalaman pembahasan informasi)	12,42	27,57	4
		Frekuensi (tingkat keseringan)	13,43	28,58	4
		Pengulangan pemberian informasi	14,44	29,59	4
		Durasi (rentang waktu)	15,45	30,60	4
Jumlah			30	30	60

b. Alat Ukur Untuk Variabel Iklim Organisasi

Data yang diperlukan dalam penelitian ini akan diperoleh dengan menggunakan skala. Skala iklim organisasi, disusun berdasarkan teori Litwin & Stringer (dalam Muhamad, 2000: 83). Skala ini disusun dengan model Skala Likert yang telah dimodifikasi menjadi empat alternatif

jawaban dengan menghilangkan jawaban netral. Penghilangan jawaban netral ini berguna untuk menghindari jawaban yang mengelompok.

Untuk penelitian ini, nilai diberikan berkisar dari 1 (satu) hingga 4 (empat), dengan ketentuan sebagai berikut:

Untuk pernyataan favorabel

1. Nilai 4 (empat) jika jawaban SS (sangat setuju)
2. Nilai 3 (tiga) jika jawaban S (setuju)
3. Nilai 2 (dua) jika jawaban TS (tidak setuju)
4. Nilai 1 (satu) jika jawaban STS (sangat tidak setuju)

Untuk pernyataan unfavorabel

1. Nilai 4 (empat) jika jawaban STS (sangat tidak setuju)
2. Nilai 3 (tiga) jika jawaban TS (tidak setuju)
3. Nilai 2 (dua) jika jawaban S (setuju).
4. Nilai 1 (satu) jika jawaban SS (sangat setuju)

Tabel. 2
Blue Print Skala Iklim Organisasi Sebelum Try Out (Y)

No	Aspek	Nomor Aitem		Jumlah
		Favorabel	Unfavorabel	
1.	Struktur	1,13,25	7,19,30	6
2.	Standar-standar	2,14	8,20	4
3.	Tanggungjawab	3,15,26	9,21,31	6
4.	Penghargaan	4,16,27	10,22,32	6
5.	Dukungan	5,17,28	11,23,33	6
6.	Komitmen	6,18,29	12,24,34	6
Jumlah		17	17	34

E. Teknik Pengolahan Data

1. Uji Coba Alat Ukur

Sebelum alat ukur digunakan dalam penelitian sesungguhnya, perlu dilakukan uji coba (*try out*) kepada sejumlah pegawai yang memiliki karakteristik yang relatif sama dengan karakteristik populasi penelitian. Hal

ini dilakukan untuk mengetahui kesahihan (validitas) dan kekonsistenan (reliabilitas) guna mendapatkan instrumen yang benar-benar mengukur apa yang ingin diukur. Uji coba alat ukur dilakukan pada SMA Negeri 3 XIII Koto Kampar yang berjumlah 20 pegawai pada tanggal 15 Juli 2010.

2. Uji Validitas

Validitas berasal dari kata *Validity* yang mempunyai arti sejauh mana ketepatan dan kecermatan suatu instrumen pengukur dalam melakukan fungsi ukurnya (Azwar, 1996: 173). Dalam penelitian ini, untuk uji validitas digunakan teknik *Kolmogorov-Smirnov* (dalam Sulisty, 2010: 102) dengan bantuan program *SPSS 11.5 For Window*, dengan cara menghubungkan data yang berasal dari distribusi data yang normal

Dari hasil perhitungan komputerisasi, variabel komunikasi interpersonal (Y), diperoleh korelasi dengan aitem total (r_{xy}) yang berkisar antara 0,0145-0,7137 dari 60 aitem yang diuji cobakan, terdapat 42 aitem yang memiliki korelasi aitem total diatas 0,30. Dengan kata lain terdapat 42 aitem yang sah dan terdapat 18 aitem yang gugur, untuk skala komunikasi interpersonal setelah dilakukan uji coba (*try out*) dapat dilihat pada table dibawah ini.

Tabel 3.
Blue Print Skala Komunikasi Interpersonal Setelah Try Out yang Sahih dan yang Gugur

No	Aspek	Indikator	Nomor Aitem				Jumlah
			Favorabel		Unfavorabel		
			Sahih	Gugur	Sahih	Gugur	
1.	Adanya tatap muka	Bertemunya komunikan dan komunikator	1	31	16,46	-	4
		Peran komunikator dan komunikan	32	2	17,47	-	4
		Rasa saling percaya	3,33	-	18,48	-	4
		Saling terbuka	34	4	19	49	4
		Saling suka	5	35	20,50	-	4
2.	Adanya hubungan dua arah.	Adanya pesan yang ingin disampaikan	6	36	21	51	4
		Penyampaian pesan oleh komunikator	7,37	-	22	52	4
		Pemahaman pesan oleh komunikan	8,38	-	23	53	4
		Saling pengertian	9	39	24	54	4
3.	Adanya niat, kehendak, dan intensitas	Adanya keinginan	10	40	22,55	-	4
		Adanya perhatian	11,41	-	26,56	-	4
		Intensitas(kedalaman pembahasan informasi)	12,42	-	27	57	4
		Frekuensi (tingkat keseringan)	43	13	28	58	4
		Pengulangan pemberian informasi	14,44	-	29	59	4
		Durasi (rentang waktu)	45	15	30	60	4
Jumlah			21	9	21	9	60

Untuk Variabel iklim organisasi (x) diperoleh korelasi aitem total (r_{xy}) yang berkisar antara 0,1599-0,7046, dari 34 aitem yang diuji cobakan, terdapat 28 aitem yang memiliki koefisien aitem total diatas 0,30 dengan kata lain terdapat 28 aitem yang sah dan 6 aitem yang gugur. Rincian mengenai aitem yang sah dan aitem yang gugur untuk skala iklim organisasi setelah dilakukan uji coba (*try out*) dapat dilihat pada table dibawah ini.

Tabel 4.
Blue Print Skala Iklim Organisasi Setelah Try Out Yang Sah dan Yang Gugur

No	Indikator	Aitem				Jumlah
		Sah	Gugur	Sah	Gugur	
1	Struktur	1,25	13	7,19,30	-	6
2	Standar-Standar	2,14	-	8,20	-	4
3	Tanggung Jawab	3,15,26	-	9,21	31	6
4	Penghargaan	4,16,27	-	22,32	10	6
5	Dukungan	17,28	5	11,23,33	-	6
6	Komitmen	6,29	18	12,34	24	6
Jumlah		14	3	14	3	34

Setelah diuraikan rincian dan butir-butir aitem yang sah dan aitem yang gugur, selanjutnya disusun blueprint yang terbaru untuk penelitian yang sebenarnya. Adapun bentuk blueprint terbaru dari skala iklim organisasi dan skala komunikasi interpersonal, dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

Tabel 5.
Blue Print Skala Komunikasi Interposanal Untuk Riset

No	Aspek	Indikator	Nomor Aitem		Jumlah
			Favorabel	Unfavorabel	
1	Adanya tatap muka	Bertemunya komunikator dan komunikan	1	12,37	3
		Peran komunikator dan komunikan	27	13,38	3
		Rasa saling percaya	2,28	14,39	4
		Saling terbuka	29	15	2
		Saling suka	3	16,40	3
2	Adanya hubungan dua arah	Adanya pesan yang ingin disampaikan	4	17	2
		Penyampaian pesan oleh komunikator	5,30	18	3
		Pemahaman pesan oleh komunikan	6,31	19	3
		Saling pengertian	7	20	2
3	Adanya niat, kehendak dan intensitas	Adanya keinginan	8	21,41	3
		Adanya perhatian	9,32	22,42	4
		Intensitas (kedalaman pembahasan informasi)	10,33	23	3
		Frekuensi (tingkat keseringan)	34	24	2
		Pengulangan pemberian informasi	11,35	25	3
		Durasi (rentang waktu)	36	26	2
		Jumlah	21	21	42

Tabel 6.
Blue Print Skala Iklim Organisasi Untuk Riset

No	Aspek	Nomor Aitem		Jumlah
		Favorabel	Unfavorabel	
1.	Struktur	1,20	6,15,25	5
2.	Standar-standar	2,11	7,16	4
3.	Tanggungjawab	3,12,21	8,17	5
4.	Penghargaan	4,13,22	18,26	5
5.	Dukungan	14,23	9,19,27	5
6.	Komitmen	5,24	10,28	4
Jumlah		14	14	28

3. Uji Reliabilitas

Reliabilitas diterjemahkan dari kata *reability*. Pengukuran yang memiliki reliabilitas tinggi maksudnya adalah pengukuran yang dapat menghasilkan data yang reliabel. Ide pokok dalam konsep reliabilitas adalah sejauh mana hasil penelitian dapat dipercaya (Azwar, 1996 : 173)

Dalam penelitian ini menggunakan uji coba reliabilitas dengan menggunakan teknik *Kolmogorov-Smirnov* dengan bantuan program *SPSS 11.5 For Window*

Dari perhitungan dengan menggunakan program *SPSS 11.5 for windows* diketahui reliabilitas skala iklim organisasi (X) dari 28 aitem yang sah dan skala komunikasi interpersonal (Y) dari 42 aitem yang sah dapat dilihat pada table dibawah ini :

Tabel. 7
Rekapitulasi Hasil Uji Coba Instrumen

No.	Skala	Koefisien Reliabilitas
1.	Komunikasi Interpersonal	0,9309
2.	Iklim Organisasi	0,8486

Dalam perhitungan ini dilakukan dengan menggunakan bantuan komputer program *Statistical Product and Service Solution (SPSS)*. Dalam aplikasinya, reliabilitas dinyatakan oleh koefisien reliabilitas yang angkanya berada pada rentang 0 – 1.00, semakin tinggi koefisien reliabilitas mendekati angka 1.00, berarti semakin tinggi reliabilitasnya. Sebaliknya, koefisien yang semakin rendah mendekati angka 0, berarti semakin rendahnya reliabilitasnya. (Azwar, 2002: 23).

F. Teknik Analisis Data

Untuk menganalisis hasil pengukuran tentang hubungan antara Komunikasi Interpersonal Dengan Iklim Organisasi digunakan teknik *korelasi Kendal tau* (Sugiyono, 2008: 117). Karena ini bertujuan untuk mengetahui ada tidaknya korelasi antara dua variabel (Arikunto, 1998: 402). Jadi, teknik *korelasi Kendal tau* ini dianggap lebih cocok dari teknik korelasi lain dalam menganalisis data hasil penelitian ini karena subjeknya lebih dari 10. Rumus *korelasi Kendal tau* adalah sebagai berikut:

$$\tau = \frac{\sum A - \sum B}{\frac{N(N-1)}{2}}$$

Keterangan :

τ = Koefisien korelasi Kendal Tau yang besarnya $(-1 < 0 < 1)$

$\sum A$ = Jumlah variable x

$\sum B$ = Jumlah variable y

N = Jumlah sampel

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Laporan Pengumpulan Data

Pengumpulan data dilakukan dengan cara memberikan skala kepada subjek. Subjek dalam penelitian ini adalah Pegawai SMA Negeri 1 XIII Koto Kampar dan dilakukan pada Tanggal 26 Juli - 27 September 2010. Dari 2 skala yang peneliti berikan kepada 21 responden yang menjadi subjek dalam penelitian ini kembali semua dengan utuh dan pernyataan dalam skala tersebut terjawab seluruhnya tanpa ada nomor yang terlewat oleh pegawai.

Setelah data penelitian terkumpul dilakukan pengolahan dan penganalisisan data untuk menguji hipotesis dengan menggunakan teknik perhitungan korelasi *Kendal tau* (Sugiyono, 2008: 117), dan dibantu dengan menggunakan program komputer SPSS 11,5 *for Windows*.

B. Hasil Uji Asumsi

Sebelum diadakan analisa data, terlebih dahulu dilakukan uji asumsi yang berguna untuk mengetahui apakah data yang dianalisa memenuhi syarat agar data dapat dianalisa dengan analisis *Kendal tau* (Sugiyono, 2008: 117). Uji asumsi terdiri dari uji normalitas data dan uji linieritas data.

1. Hasil Uji Normalitas Data

Uji normalitas data bertujuan untuk mengetahui apakah data berdistribusi normal. Salah satu cara yang dapat dilakukan untuk melihat sebaran data tersebut normal atau tidak normal pada penelitian adalah dengan melihat rasio antara

kecondongan kurva (*Skewness*) dan kerampingan kurva (*Kurtosis*) dengan galat bakunya masing – masing.

Rasio *Skewness* adalah nilai *Skewness* dibagi dengan standar error *Skewness*. Sebagai pedoman, jika rasio *Skewness* berada diantara -2 sampai +2, maka distribusi data adalah normal. Rasio *Kurtosis* adalah nilai *Kurtosis* dibagi standar error *Kurtosis*, dan dibagi pedoman jika rasio *Kurtosis* berada antara -2 sampai +2, maka distribusi data adalah normal (Santoso, 2008: 80)

Berdasarkan uji normalitas yang dilakukan, untuk variabel X (Komunikasi Interpersonal) dengan rasio *Skewness* ((kecondongan kurva) sebesar $-0,713/0,501 = -1.423$ dan rasio *Kurtosis* (kerampingan kurva) sebesar $1,1433/0,972 = 1.175$. Sehingga sebaran data untuk variabel X (Komunikasi Interpersonal) adalah normal.

Pada penelitian ini diperoleh data pada variabel Y (Iklim Organisasi) diperoleh dari rasio *Skewness* (kecondongan kurva) sebesar $0,391/0,501 = 0,780$ dan rasio *Kurtosis* (kerampingan kurva) sebesar $-0,701/0,972 = -0,721$ Sehingga sebaran data untuk variabel X (Iklim Organisasi) adalah normal.

2. Hasil Uji Linieritas

Uji linieritas dilakukan melalui deskripsi data dengan grafik Scatter melalui program *SPSS 11.5 for Windows*. Grafik Scatter merupakan suatu grafik yang menunjukkan pengaruh dan hubungan antara dua variabel, selain itu juga grafik Scatter ini juga menampilkan garis regresi dan besarnya koefisien determinasi (Sugiyono, 2001: 48).

Dari hasil uji linieritas yang telah dilakukan, diperoleh F hitung sebesar 148.32 pada taraf signifikansi 0.05. Karena $p < 0.05$, maka model regresi bisa dipakai untuk memprediksi. Hal ini berarti bahwa data dari kedua variabel ini linier.

Melalui uji linieritas ini juga diketahui arah hubungan kedua variabel, hal ini dilihat dari arah garis linier. Dari hasil uji linier pada penelitian ini diketahui bahwa hubungan kedua variabel adalah positif. Hal uji linieritas ini dapat diketahui koefisien determinasi (besar pengaruh antara variabel satu dengan yang lain) melalui nilai R^2 (r determinan). Dalam penelitian ini diperoleh nilai R^2 (r determinan) sebesar 0,529. Hal ini berarti bahwa pengaruh komunikasi interpersonal dengan iklim organisasi adalah sebesar 52,9 %.

C. Hasil Analisis Data

Analisa data dilakukan untuk menguji hasil hipotesis dalam penelitian ini, dengan tujuan untuk mengetahui tingkat signifikansi antara hubungan iklim organisasi dengan komunikasi interpersonal, yang dianalisa dengan menggunakan teknik perhitungan korelasi *Kendal tau* (Sugiyono, 2008: 117), dan dibantu komputer dengan menggunakan program *SPSS 11.5 for Windows*.

Dari hasil analisa diperoleh koefisien korelasi antara komunikasi interpersonal dengan iklim organisasi sebesar 0,754 pada taraf signifikansi 0,000. Adapun ketentuan atau diterimanya sebuah hipotesis adalah apabila $p < 0,05$ maka hipotesis diterima (Sugiyono, 2001: 117). Dalam hal ini probabilitas $p < 0,05$, jadi hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini yaitu terdapatnya hubungan antara komunikasi interpersonal dengan iklim organisasi diterima. Hal ini berarti bahwa

iklim organisasi yang terbentuk pada pegawai SMA N 1 XIII Koto Kampar dipengaruhi oleh komunikasi interpersonalnya.

Tabel 8
Penafsiran Koefisien Korelasi

Interval koefisien	Tingkat hubungan
0.000 – 0.199	Sangat rendah
0.200 – 0.399	Rendah
0.400 – 0.599	Sedang
0.600 – 0.799	Kuat
0.800 – 1.000	Sangat kuat

Sumber: Sugiyono, 1994: 216

Berdasarkan pedoman penafsiran diatas, maka nilai koefisien korelasi penelitian ini berada pada rentang 0.600 – 0.799 Hal ini menunjukkan bahwa interpertasi hubungan variabel komunikasi interpersonal dengan iklim organisasi berada pada kategori kuat, artinya terdapat hubungan antara komunikasi interpersonal dengan iklim organisasi. Hal tersebut menunjukkan bahwa semakin tinggi komunikasi interpersonal maka semakin tinggi tingkat iklim organisasi. Sebaliknya semakin rendah komunikasi interpersonal maka semakin rendah tingkat iklim organisasinya.

D. Deskripsi Kategorisasi Data

Deskripsi data memberikan gambaran yang penting mengenai keadaan distribusi skor skala pada kelompok subjek yang diteliti dan berfungsi sebagai sumber informasi mengenai keadaan subjek kepada variabel yang diteliti. Skor yang dihasilkan pada suatu penelitian (skor mentah) tidak dapat memberikan gambaran yang jelas mengenai keadaan subjek yang diteliti. Untuk itu perlu dilakukan diagnostik pada skor mentah tadi yang diacukan pada suatu norma kategorisasi agar menghasilkan gambaran yang jelas terhadap subjek.

Pada skala komunikasi interpersonal dan iklim organisasi kategorisasi memakai 3 kategori yaitu rendah, sedang dan tinggi. Pengkategorisasi mengikuti ketentuan sebagai berikut: $X < (\mu - 1,0\sigma)$ untuk kategori rendah, $(\mu - 1,0\sigma) \leq X < (\mu + 1,0\sigma)$ untuk kategori sedang, $(\mu + 1,0\sigma) \leq X$ untuk kategori tinggi. (Azwar, 1999). Pengklasifikasian atau kategorisasi ini dilakukan berdasarkan perolehan skor seluruh subjek.

1. Komunikasi Interpersonal

Pada skala komunikasi interpersonal, subjek dapat dikelompokkan dalam 3 (tiga) kategori, yaitu kategori rendah, sedang, dan tinggi, pengkategorisasi mengikuti ketentuan sebagai berikut: $X < (\mu - 1,0\sigma)$ untuk kategori rendah, $(\mu - 1,0\sigma) \leq X < (\mu + 1,0\sigma)$ untuk kategori sedang, $(\mu + 1,0\sigma) \leq X$ untuk kategori tinggi. (Azwar, 1999) Gambaran hipotetis variabel komunikasi interpersonal dapat dilihat pada tabel 9 berikut:

Tabel 9
Gambaran Empirik Komunikasi Interpersonal (X)

Item	Nilai minim	Nilai maks	Range	Mean	Standar deviasi
42	72	127	55	107	13

Pada skala komunikasi interpersonal terdiri dari 42 aitem, skor maksimal 127 dan skor minimal adalah 72. Rangnya $127 - 72 = 55$, mean $(127 + 72) / 2 = 107$, dan standar deviasinya $(127 - 72) / 6 = 13$. Berdasarkan hasil perhitungan di atas, kategorisasi subjek pada variabel komunikasi interpersonal dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 10
Kategorisasi Komunikasi Interpersonal

Kategori	Nilai	Frekuensi	Persentase (%)
Rendah	$X < 94$	1	5
Sedang	$94 \leq X < 120$	17	81
Tinggi	$120 \leq X$	3	14
Jumlah		21 orang	100%

Tabel di atas menunjukkan bahwa 1 orang pegawai (5%) memiliki komunikasi interpersonal yang rendah, dengan kata lain 1 orang pegawai tersebut merasa tidak adanya keterbukaan, tidak saling mempercayai, tidak adanya pengertian akan keinginan pegawai, serta tidak adanya kejelasan pesan yang disampaikan oleh pegawai yang lainnya. Pada kategori sedang terdapat 17 pegawai (81%) yang memiliki komunikasi interpersonal yang tergolong sedang, artinya pegawai merasa adanya keterbukaan tetapi belum bisa sepenuhnya beradaptasi dengan baik pada karyawan lainnya, adanya saling mempercayai tetapi masih belum maksimal mampu percaya dengan pegawai yang lainnya, adanya pengertian akan keinginan tetapi belum maksimal mampu mewujudkan semua potensi yang ada pada diri pegawai tersebut, serta adanya kejelasan pesan yang disampaikan oleh pegawai yang lainnya tetapi masih belum maksimal mampu menjalankan pekerjaan dengan maksimal sesuai dengan tujuan sekolah. Sedangkan 3 orang pegawai (14%) memiliki komunikasi interpersonal yang tinggi, dengan kata lain 3 orang pegawai tersebut merasa adanya keterbukaan, saling mempercayai, adanya pengertian antara pegawai, serta adanya kejelasan pesan yang disampaikan dari pegawai yang lainnya.

Hal ini mengindikasikan bahwa pegawai SMA N 1 XIII Koto Kampar, rata-rata komunikasi interpersonal terjalin dengan sedang, dengan kata lain pegawai pada SMA N 1 XIII Koto Kampar, pegawai merasa adanya keterbukaan tetapi belum bisa sepenuhnya beradaptasi dengan baik pada karyawan lainnya, adanya saling mempercayai tetapi masih belum maksimal mampu percaya dengan pegawai yang lainnya, adanya pengertian akan keinginan tetapi belum maksimal mampu mewujudkan semua potensi yang ada pada diri pegawai tersebut, serta adanya kejelasan pesan yang disampaikan oleh pegawai yang lainnya tetapi masih belum maksimal mampu menjalankan pekerjaan dengan maksimal sesuai dengan tujuan sekolah. Pada kategorisasi per aspek skala komunikasi interpersonal pada umumnya tergolong sedang (lihat Lampiran).

2. Iklim Organisasi

Pada skala iklim organisasi, subjek dapat dikelompokkan dalam 3 (tiga) kategori, yaitu kategori rendah, sedang, dan tinggi, pengkategorisasi mengikuti ketentuan sebagai berikut: $X < (\mu - 1,0\sigma)$ untuk kategori rendah, $(\mu - 1,0\sigma) \leq X < (\mu + 1,0\sigma)$ untuk kategori sedang, $(\mu + 1,0\sigma) \leq X$ untuk kategori tinggi. (Azwar, 1999). Skala iklim organisasi terdiri dari 28 aitem, skor maksimal 99 dan skor minimal adalah 63. Rangnya $99 - 63 = 36$, mean $(99 + 63)/2 = 78$, dan standar deviasinya $(99 - 63)/6 = 10$. Berdasarkan hasil perhitungan di atas, kategorisasi subjek pada variabel iklim organisasi dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 11
Gambaran Hipotetis Variabel Iklim Organisasi (Y)

Item	Nilai minim	Nilai maks	Range	Mean	Standar deviasi
28	63	99	36	78	10

Berdasarkan hasil perhitungan diatas pada skala iklim organisasi, pengelompokan subjek dilakukan dengan 3 kategori yaitu rendah, sedang dan tinggi. Secara rinci dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 12
Kategorisasi Variabel Iklim Organisasi (Y)

Kategori	Nilai	Frekuensi	Persentase (%)
Rendah	$X < 68$	4	19
Sedang	$68 \leq X < 88$	14	67
Tinggi	$88 \leq X$	3	14
Jumlah		21 orang	100%

Berdasarkan tabel diatas, diperoleh data empiris bahwa terdapat 19% yang memiliki sikap kurang mengetahui dan kurang memahami iklim organisasinya. Artinya terdapat 4 orang dari jumlah sampel yang memiliki iklim organisasi yang kurang ada kejelasan mengenai siapa yang melakukan tugas dan kurang mempunyai kewenangan mengambil keputusan dalam pekerjaan, kurang mampu meningkatkan kinerja dengan baik. Tidak hanya itu saja, pegawai juga menunjukkan kurang bisa menunjukkan sikap bertanggung jawab terhadap pekerjaannya sehingga banyak dari pekerjaan yang kurang sesuai dengan

informasi yang disampaikan, juga sekolah kurang memberikan penghargaan yang baik terhadap pegawai yang berprestasi dalam pekerjaannya sehingga menimbulkan pegawai kurang konsisten terhadap pekerjaannya, sekolah kurang memberikan dukungan sehingga pegawai merasa terisolasi atau tersisi sendiri dalam melaksanakan tugasnya dan yang terakhir sekolah kurang memberikan komitmen yang positif terhadap pegawai dan membuat mereka kurang loyal terhadap pekerjaan serta kurang mampu mewujudkan tujuan sekolah.

Pada kategori sedang terdapat 67% pegawai yang memiliki sikap sedang terhadap iklim organisasinya, artinya terdapat 14 orang dari jumlah sampel memiliki pemikiran tetapi dalam melakukan tugas masih belum maksimal, masih belum maksimal dalam kewenangan mengambil keputusan dalam pekerjaan dan belum maksimal meningkatkan kinerja dengan baik, pegawai memiliki perasaan dan berperilaku memadai tetapi masih belum maksimal menunjukkan sikap bertanggung jawab terhadap pekerjaannya sehingga banyak dari pekerjaan yang kurang sesuai dengan informasi yang disampaikan, pegawai mendapatkan penghargaan dan dukungan dari sekolah, tetapi masih belum sepenuhnya konsisten terhadap pekerjaannya. Hal ini mengindikasikan bahwa pegawai SMA N 1 XIII Koto Kampar pada umumnya iklim organisasinya tergolong sedang.

Pada kategori tinggi terdapat 14% pegawai memiliki iklim organisasi yang tinggi terhadap pekerjaannya. Artinya bahwa hanya 3 orang pegawai memiliki pemikiran, perasaan dan berperilaku serta mendapatkan penghargaan dan dukungan dari perusahaan sehingga mereka memiliki iklim organisasi yang tinggi

terhadap pekerjaannya. Pada kategorisasi per aspek skala iklim organisasi pada umumnya juga tergolong sedang (lihat pada lampiran).

E. Pembahasan

Hasil analisa data yang diperoleh dengan menggunakan teknik korelasi *Kendal tau* dari program *SPSS For Windows* menunjukkan bahwa ada hubungan antara komunikasi interpersonal dengan iklim organisasi. Artinya, bagaimana hubungan komunikasi interpersonal yang terjalin antara pegawai akan berdampak kepada tingkat iklim organisasi yang dirasakan oleh para pegawai. Dengan demikian jika pegawai memiliki komunikasi interpersonal yang tinggi, maka pegawai tersebut akan memiliki tingkat iklim organisasi yang tinggi. Sebaliknya jika pegawai memiliki hubungan komunikasi interpersonal yang rendah, maka pegawai tersebut akan memiliki tingkat iklim organisasi yang rendah.

Berdasarkan kepada hasil uji hipotesis, maka bentuk hubungan antara variabel komunikasi interpersonal dengan iklim organisasi adalah positif, pada taraf yang signifikan. Artinya semakin tinggi hubungan komunikasi interpersonal pegawai maka akan semakin tinggi tingkat iklim organisasi yang dirasakan oleh para pegawai tersebut, dan sebaliknya semakin rendah hubungan komunikasi interpersonal pegawai, maka akan semakin rendah pula tingkat iklim organisasi yang dirasakan oleh pegawai tersebut.

Hal ini sesuai dengan apa yang diungkapkan oleh Muhammad (2000: 85) salah satu faktor yang mempengaruhi iklim organisasi adalah komunikasi interpersonal, menurutnya apabila komunikasi tidak terjalin dengan baik antara atasan dengan bawahannya maupun sesama pegawai maka akan bisa

menimbulkan dampak yang buruk di dalam organisasi tersebut. Sebaliknya komunikasi yang baik akan bisa menciptakan suasana yang nyaman dalam suatu organisasi. Tingkah laku komunikasi mengarahkan pada perkembangan iklim, diantaranya iklim organisasi, iklim organisasi dipengaruhi oleh bermacam-macam cara anggota organisasi bertingkah laku dan berkomunikasi. Artinya semakin tinggi jalinan komunikasi interpersonal maka tingkat iklim organisasi yang dirasakan oleh pegawai tersebut akan semakin tinggi, dan sebaliknya bila semakin rendah jalinan komunikasi interpersonal maka tingkat iklim organisasi yang dirasakan oleh pegawai tersebut akan semakin rendah pula.

Hasil penelitian terhadap variabel komunikasi interpersonal yang dirasakan oleh para pegawai SMA N 1 XIII Koto Kampar, dapat dilihat bahwa komunikasi interpersonal pegawai SMA N 1 XIII Koto Kampar tergolong sedang yaitu sebanyak 17 orang yang bila dipersenkan menjadi 81%, artinya pegawai SMA N 1 XIII Koto Kampar merasa adanya keterbukaan tetapi belum bisa sepenuhnya beradaptasi dengan baik pada karyawan lainnya, adanya saling mempercayai tetapi masih belum maksimal mampu percaya dengan pegawai yang lainnya, adanya pengertian akan keinginan tetapi belum maksimal mampu mewujudkan semua potensi yang ada pada diri pegawai tersebut, serta adanya kejelasan pesan yang disampaikan oleh pegawai yang lainnya tetapi masih belum maksimal mampu menjalankan pekerjaan dengan maksimal sesuai dengan tujuan sekolah.

Hasil penelitian bahwa pegawai SMA N 1 XIII Koto Kampar pada umumnya komunikasi interpersonal tergolong sedang. Sedangkan komunikasi

interpersonal yang dimiliki pegawai, dapat disebabkan oleh rendahnya hubungan iklim organisasi pada instansi tersebut. Pada kategorisasi per aspek variabel komunikasi interpersonal kategorisasi juga tergolong sedang (lihat lampiran kategorisasi).

Pegawai yang memiliki komunikasi interpersonal yang tinggi akan mampu membentuk kepercayaan diri, tanggung jawab, memiliki komitmen, memiliki kepuasan terhadap pekerjaannya, memiliki produktivitas dan kinerja yang baik, serta dapat memberikan sosialisasi yang baik dengan lingkungan pekerjaan dan bagi atasan, artinya apabila pegawai mampu mendapatkan hal-hal yang diatas maka akan menimbulkan sikap yang menyenangkan dan akan terbentuk perasaan senang dalam bekerja, kemudian sikap senang terhadap pekerjaan akan dapat menciptakan iklim organisasi yang baik pula. Sebaliknya apabila pegawai tidak mendapatkan hal-hal yang di atas akan terbentuk perasaan yang tidak senang terhadap lingkungan kerja dan akan memicu terjadinya iklim organisasi yang rendah.

Hartely (dalam Sarwono, 2002: 193-196) mengatakan bahwa komunikasi interpersonal adalah proses pertukaran informasi, serta pemindahan pengertian antara dua orang atau lebih dalam satu kelompok, jenis komunikasi ini dianggap paling efektif untuk mengubah sikap, pendapat atau perilaku manusia karena mengandung beberapa aspek yaitu adanya tatap muka, adanya hubungan dua arah, adanya niat dan kehendak dari kedua belah pihak. Apabila aspek-aspek ini terpenuhi maka komunikasi interpersonal antara pegawai dan atasan akan efektif, yang akhirnya akan menciptakan iklim organisasi yang baik.

Kondisi karyawan yang mampu bekerja dengan baik serta sesuai dengan aturan merupakan suatu kondisi yang sangat diinginkan oleh setiap instansi, karena prestasi atau keberhasilan instansi sekolah dalam meningkatkan tarap pembelajaran akan tergantung pada pegawai yang memiliki kinerja yang tinggi, terutama dengan berjalannya komunikasi interpersonal dengan baik, komunikasi interpersonal yang terjalin dengan baik antara pegawai akan memberi dampak yang positif terhadap iklim organisasi yang dirasakan pegawai, dengan komunikasi interpersonal yang lancar tersebut, pegawai akan merasa dipahami akan kesulitannya dalam bekerja, merasa dihargai dan diakui pendapat dan prestasi kerja yang dihasilkannya, dan pada akhirnya iklim organisasi yang dirasakan pegawai akan tercermin dalam bentuk: bekerja dengan maksimal, disiplin dan bertanggung jawab, dan kondisi inilah yang sangat diinginkan oleh dunia pendidikan. Karena kondisi tersebut akan bisa mendukung kepada keberhasilan pendidikan ditanah air.

Hasil penelitian dari variabel iklim organisasi yang dilakukan terhadap 21 orang sampel bahwa iklim organisasi pada pegawai SMA N 1 XIII Koto Kampar kategorisasinya tergolong sedang, ini terlihat dari 14 orang yang berada pada kategori sedang atau memiliki iklim organisasi yang sedang dari 21 sampel penelitian. Hal ini berarti 67% memiliki pemikiran tetapi dalam melakukan tugas masih belum maksimal, masih belum maksimal dalam kewenangan mengambil keputusan dalam pekerjaan dan belum maksimal meningkatkan kinerja dengan baik, pegawai memiliki perasaan dan berperilaku memadai tetapi masih belum maksimal menunjukkan sikap bertanggung jawab terhadap pekerjaannya sehingga

banyak dari pekerjaan yang kurang sesuai dengan informasi yang disampaikan, pegawai mendapatkan penghargaan dan dukungan dari sekolah, tetapi masih belum sepenuhnya konsisten terhadap pekerjaannya. Hal ini mengindikasikan bahwa pegawai SMA N 1 XIII Koto Kampar pada umumnya iklim organisasinya tergolong sedang. Pada kategorisasi per aspek variabel iklim organisasi kategorisasi juga tergolong sedang (lihat lampiran kategorisasi)

Tinggi, sedang atau rendahnya hubungan komunikasi interpersonal yang dirasakan oleh pegawai akan berpengaruh pada iklim organisasi yang dirasakan oleh pegawai. Semakin tinggi hubungan komunikasi interpersonal pegawai, maka akan berdampak semakin tinggi tingkat iklim organisasi yang dirasakan oleh pegawai tersebut, sebaliknya semakin rendah hubungan komunikasi interpersonal pegawai, maka akan berdampak semakin rendah tingkat iklim organisasi yang dirasakan oleh pegawai tersebut. Sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan terhadap pegawai SMA N 1 XIII Koto Kampar, bahwa sedangnya tingkat iklim organisasi yang dirasakan oleh pegawai dipengaruhi oleh sedangnya hubungan komunikasi interpersonal yang terjalin antara pegawai, ketika pegawai melaksanakan pekerjaannya.

Berdasar analisis data memperlihatkan adanya sumbangan efektif variabel komunikasi interpersonal dengan iklim organisasi sebesar 52,9 (r determinan = 0,529). Hal ini menunjukkan bahwa komunikasi interpersonal mempunyai pengaruh terhadap iklim organisasi dalam beradaptasi instansi sekolah tersebut, Lebihnya sebesar 47,1% dipengaruhi oleh faktor-faktor lainnya. Bisa jadi karena faktor lain yang juga dapat mempengaruhi iklim organisasi yang dimiliki oleh

pegawai. Faktor-faktor lain yang dapat mempengaruhi iklim organisasi menurut Payne dan Pugh (dalam Muhammad, 2000: 18-83), iklim organisasi sebagai suatu konsep yang merefleksikan isi dan kekuatan dari nilai-nilai umum, norma sikap, tingkah laku dan perasaan anggota terhadap suatu sistem sosial. Faktor-faktor lain yang dapat mempengaruhi komunikasi interpersonal pegawai tersebut bisa menjadi lahan kajian bagi peneliti lain yang berminat untuk meneliti bidang psikologi khususnya psikologi industri dan organisasi.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian ini dapat diambil suatu kesimpulan bahwa: Hubungan antara komunikasi interpersonal dengan iklim organisasi adalah positif atau terbukti bahwa semakin tinggi hubungan komunikasi interpersonal, maka akan semakin tinggi iklim organisasi yang dirasakan oleh pegawai tersebut. Sebaliknya semakin rendah komunikasi interpersonal maka akan semakin rendah iklim organisasi yang dirasakan pegawai tersebut.

B. Saran

1. Kepada Para Pegawai

Diharapkan kepada para pegawai agar lebih berkinerja lebih baik dan lebih positif terhadap iklim organisasinya. Baik dalam melaksanakan tugas dan berperilaku dalam lingkungan pekerjaannya dan dapat berpandangan positif terhadap iklim organisasinya.

2. Kepada peneliti selanjutnya

Penelitian ini tidaklah sempurna, terdapat berbagai kelemahan dan kekurangan. Oleh karena itu disarankan untuk peneliti yang akan datang agar dapat mencari faktor-faktor lain yang dapat mempengaruhi komunikasi interpersonal pegawai, baik sebagai variabel terikat maupun sebagai variabel bebas seperti sikap, perilaku organisasi, status sosial, dan lain-lain.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharsimi. 1998. *Manajemen Penelitian*. Yogyakarta: Rineka Cipta
- Azwar, Syaifunddin. 1999. *Penyusunan Skala Psikologi*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar
- , 2002. *Penyusunan Skala Psikologi*, Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- , 1996. *Penyusunan Skala Psikologi*, Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Burhanudin, 1994. *Perilaku Keorganisasian* (Edisi Pertama). Yogyakarta: BPFE
- Effendi, U, Onong. 2003. *Human Relation Dan Public Relation*. Bandung: Citra Aditya Bakti
- Jewell. L.N & Siegal Marc, 1998. *Psikologi Industri dan Organisasi Modern*. Jakarta: Arcan
- Kartono, Kartini. 2000. *Psikologi sosial untuk manajemen perusahaan dan industri*, Jakarta Raja Grafindo
- Liliweri, Alo. 1997. *Komunikasi antar pribadi*. Jakarta. PT. Raja Grafindo
- Muhammad, Arni. 2000. *Komunikasi Organisasi*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Munandar, Ashar Sunyoto, 2001. *Psikologi Industri dan Organisasi*. Jakarta: UI Press
- Panuju, Redi. 2001. *Komunikasi Organisasi*, Jakarta
- Pidarta, Made. 1998. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta
- Rahmad, Jalaludin. 2005 psikologi komunikasi. PT. Remaja Rosdakarya: Bandung
- Sarwono, Sarlito, W. 2002. *Psikologi sosial individu dan teori-teori psikologi sosial*. Jakarta: Balai Pustaka
- Suprpto, Tomy. 2006. *Pengantar Teori Komunikasi*. Yogyakarta: Media Pressindo

Santoso, Singgih, 2008. *Panduan Lengkap Menguasai SPSS 16*. Jakarta: PT Elex Media Komputindo.

Sulistyo, Joko. 2010. *6 Hari Jago SPSS 17*. Yogyakarta: PT. Bhuana Ilmu Populer (Kompas Gramedia Group).

Sutaryadi. 1995. *Manajemen Sumberdaya Manusia*. Jakarta: BPFE

Sugiyono. 1998. *Statistik Untuk Penelitian*. Bandung: CV. Alfabeta.

-----, 2001. *Metoda Penelitian Administrasi*. Jakarta: Reneka Cipta.

-----, 2008. *Statistik Nonparametris*. Bandung: CV. Alfabeta.

Wirawan, 2008. *Budaya dan Iklim Organisasi*. Jakarta: PT. Salemba Empat

Widjaja. 1997. *Komunikasi Dan Hubungan Masyarakat*. Jakarta Bumi Aksara

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran A.	Guide Of Interview.
Lampiran B.	Alat Ukur Penelitian.
Lampiran C.	Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas.
Lampiran D.	Hasil Uji Normalitas Data.
Lampiran E.	Tabel Frekuensi.
Lampiran F.	Uji Linearitas dan Uji Regresi.
Lampiran G.	Hasil Uji Korelasi dan Histrogram.
Lampiran H.	Data Per-Aspek.
Lampiran I.	Kategorisasi.
Lampiran J.	Tabulasi Data Mentah.
Lampiran K.	Surat-Surat Penelitian.
Lampiran L.	Biografi Penulis

DAFTAR TABEL

Tabel 1. Blue Print Skala Komunikasi Interpersonal (untuk try out)	33
Tabel 2. Blue Print Skala Iklim Organisasi (untuk try out)	34
Tabel 3. Blue Print Skala Komunikasi Interpersonal Yang Sahih Dan Yang Gugur	36
Tabel 4. Blue Print Skala Iklim Organisasi yang Sahih Dan Yang Gugur	37
Tabel 5. Blue Print Skala Komunikasi Interpersonal Untuk Riset.....	38
Tabel 6. Blue Print Skala Iklim Organisasi Untuk Riset	39

Tabel 7. Rekapitulasi Hasil Uji Coba Instrumen	40
Tabel 8. Penafsiran Koefisien Korelasi	45
Tabel 9. Gambaran Hipotesis Variabel (X) Komunikasi Interpersonal	46
Tabel 10. Kategorisasi Variabel (X) Komunikasi Interpersonal.....	47
Tabel 11. Gambaran Hipotesis Variabel (Y) Iklim Organisasi.....	49
Tabel 12. Kategorisasi Iklim Organisasi	49

GUIDE OF INTERVIEW

1. Bagaimana komunikasi interpersonal yang dirasakan pegawai ditempat kerja.
2. Menurut Bapak/Ibu, apakah selama ini sudah terjalin kerjasama antara sesama pegawai dalam bekerja.
3. Bagaimana jalinan komunikasi atasan terhadap bawahan dalam bekerja.
4. Apa pendapat pegawai tentang komunikasi interpersonal pada SMA N 1 XIII Koto Kampar

GUIDE OF OBSERVATION

1. Cara menjalankan pekerjaan yang berhubungan dengan komunikasi interpersonal yang ada di SMA N 1 XIII Koto Kampar.
2. Aktivitas pegawai dilingkungan SMA N 1 XIII Koto Kampar.
3. Interaksi pegawai pada SMA N 1 XIII Koto Kampar.

PENGANTAR

Para Pegawai SMA Negeri 1 XIII Koto Kampar yang saya hormati, perkenankanlah saya untuk menyita waktu dan perhatian anda sejenak untuk mengisi skala ini. Dalam skala ini kepada anda akan disajikan sejumlah pernyataan-pernyataan, bacalah dan pahamiilah setiap pernyataan tersebut. Untuk itu, dengan segala hormat saya mohon bantuan anda untuk menjawab pernyataan-pernyataan ini. Tidak ada pendapat saudara yang salah, sepanjang pendapat yang diberikan menggambarkan kondisi, pikiran, dan perasaan anda yang sebenarnya. Semua keterangan yang anda berikan akan dijamin kerahasiaannya, ini semua dilakukan semata-mata hanya dipergunakan untuk data penelitian saja, tidak akan ada pengaruhnya dengan kehidupan anda selanjutnya. Pastikan tidak ada jawaban yang tertinggal.

Atas segala kesediaan, bantuan, dan waktu yang anda berikan, saya mengucapkan terima kasih.

PETUNJUK MENGERJAKAN

Berikut ini kepada anda akan disajikan sejumlah pernyataan, bacalah pernyataan tersebut, kemudian berilah tanda silang (X) pada pilihan jawaban yang anda anggap paling sesuai dengan kondisi anda. Pilihlah:

- SS** : Jika saudara **Sangat Setuju** dengan pernyataan tersebut
S : Jika saudara **Setuju** dengan pernyataan tersebut
TS : Jika saudara **Tidak Setuju** dengan pernyataan tersebut
STS : Jika saudara **Sangat Tidak Setuju** dengan pernyataan tersebut

Contoh:

No	Pernyataan	SS	S	TS	STS
1	<i>Dalam memberikan tugas, pimpinan tidak peduli dengan kesulitan yang dialami bawahan.</i>		X		

“ Selamat Mengerjakan “

Peneliti

Azrimul

IDENTITAS SUBJEK**Nama / Inisial** :**Jenis Kelamin** :**Umur** :**SKALA I UNTUK PENELITIAN**

No	Pernyataan	SS	S	TS	STS
1	Setiap hari saya selalu menyempatkan diri untuk berkumpul bersama pegawai lainnya				
2	Sesama pegawai kami memiliki sikap saling percaya dalam melaksanakan tugas yang diberikan oleh atasan				
3	Saya menyukai cara pegawai lain dalam menyikapi setiap masalah yang saya hadapi dalam bekerja				
4	Hampir kami sesama pegawai selalu berpesan kepada seluruh pegawai yang lain agar bekerja dengan baik				
5	Dari pesan kepala sekolah kami para pegawai selalu mengingat agar memberikan pelayanan yang baik kepada setiap siswa				
6	Saya dapat mengerjakan semua instruksi pekerjaan yang diberikan kepada saya				
7	Pegawai yang lain tidak marah kalau saya istirahat dalam bekerja				
8	Kami sesama pegawai selalu menginginkan hasil pekerjaan yang saya buat bagus				
9	Saya akan merasa senang apabila sesama pegawai mengajak saya jalan-jalan pada hari libur				
10	Kalau ada informasi terbaru tentang pekerjaan sesama pegawai mendiskusikannya dengan bersama				
11	Sesama pegawai selalu mengingatkan agar pegawai datang kesekolah tepat pada waktunya				
12	Saya tidak bisa menyempatkan waktu untuk berkumpul dengan pegawai lainnya				
13	Saya merasa terganggu dalam melaksanakan pekerjaan, apabila ada pegawai lain yang memberikan petunjuk tentang pekerjaan yang saya lakukan				
14	Saya merasa di sekolah tempat saya bekerja sikap saling percaya dalam melaksanakan tugas yang diberikan sudah berkurang				
15	Saya mendiamkan saja apabila saya salah dalam melaksanakan pekerjaan				
16	Saya tidak suka dengan cara pegawai di sekolah tempat saya bekerja dalam menyikapi setiap masalah yang saya hadapi dalam bekerja				

17	Pegawai yang lain terlalu memberikan kebebasan kepada saya dalam bekerja. Sehingga membuat saya bingung dalam melaksanakan pekerjaan				
18	Saya memberikan pelayanan seadanya kepada siswa, apabila ada urusan saya yang belum selesai				
19	Saya ragu mengerjakan instruksi yang diberikan pegawai yang lain kepada saya				
20	Pegawai yang lain sering marah apabila saya istirahat pada jam kerja				
21	Hasil pekerjaan yang saya lakukan tidak pernah dicek oleh sesama pegawai				
22	Saya kurang suka dengan kebijakan sesama pegawai karena setiap libur sekolah sesama pegawai tidak pernah mengajak saya untuk pergi liburan				
23	Sesama pegawai tidak pernah mengajak saya untuk berdiskusi untuk membahas informasi-informasi yang terbaru mengenai sekolah				
24	Saya tidak pernah membahas masalah pekerjaan dengan sesama pegawai.				
25	Saya selalu mengulur-ngulur waktu untuk datang bekerja				
26	Pegawai yang lain hanya sekilas membahas masalah pekerjaan dengan saya				
27	Dalam bekerja saya selalu diberikan kebebasan oleh pegawai yang lain dalam melaksanakan pekerjaan yang saya lakukan				
28	Sesama pegawai kami tidak merasa curiga dalam melaksanakan pekerjaan				
29	Saya dan pegawai lainnya sering melakukan tanya jawab tentang pekerjaan				
30	Sesama pegawai selalu mengingatkan kepada pegawai agar menjaga nama baik sekolah				
31	Perintah yang diberikan oleh sesama pegawai selalu dapat saya pahami				
32	Apabila saya mengalami kesulitan dalam bekerja, sesama pegawai selalu memberikan solusi yang terbaik				
33	Setiap ada informasi yang terbaru tentang pekerjaan sesama pegawai cepat menyampaikannya kepada saya				
34	Setiap hari sesama pegawai selalu menanyakan absensi pegawai				
35	Pegawai yang lain berkali-kali mengingatkan saya untuk jujur dalam bekerja				
36	Sesama pegawai memerlukan waktu yang lama untuk menasehati saya				
37	Apabila ada rekan kerja yang berkumpul bersama membicarakan masalah yang berkaitan dengan sekolah				

	saya selalu menghindar				
38	Pegawai yang lain memberikan batasan atas pekerjaan yang saya lakukan				
39	Tingkat kecurigaan sesama pegawai di sekolah tempat saya bekerja sangat tinggi				
40	Saya kurang suka dengan cara bergaul pegawai di tempat saya bekerja				
41	Saya jadi malas bekerja karena gaji yang saya terima tidak sesuai dengan apa yang saya harapkan				
42	Sesama pegawai tidak pernah menawarkan solusi yang terbaik tentang permasalahan yang saya alami dalam bekerja				

SS : Sangat Setuju
S : Setuju
TS : Tidak Setuju
STS : Sangat Tidak Setuju

SKALA II UNTUK PENELITIAN

No	Pernyataan	SS	S	TS	STS
1	Kami sesama pegawai selalu ada batasan pekerjaan secara jelas				
2	Saya bekerja sudah sesuai dengan ketentuan yang telah ditetapkan				
3	Saya yakin dengan keputusan yang saya ambil sendiri				
4	Setiap pegawai yang memiliki prestasi dalam bekerja, selalu mendapatkan imbalan yang setimpal				
5	Setiap pegawai di sekolah sudah memiliki tekak yang kuat, untuk membangun citra baik sekolah di mata masyarakat				
6	Saya kesulitan dalam melaksanakan pekerjaan yang saya lakukan, karena sesama pegawai yang lain tidak ada batasan secara jelas				
7	Dalam bekerja, saya tidak pernah mencapai ketentuan yang telah ditetapkan				
8	Dalam mengambil keputusan, saya meminta pendapat dengan rekan kerja terlebih dahulu				
9	Saya kurang mendapatkan pertolongan dari rekan kerja atas pekerjaan yang saya lakukan				
10	Umumnya setiap pegawai tidak memiliki tekak yang kuat, untuk membangun citra baik sekolah				
11	Saya selalu tertantang dengan pekerjaan yang saya lakukan, karena di sekolah tempat saya bekerja setiap hari ada penilaian terhadap kinerja pegawai				
12	Saya bisa mengatasi sendiri permasalahan yang saya alami dalam bekerja				
13	Saya merasa imbalan yang saya terima sudah sesuai dengan pekerjaan yang saya lakukan				
14	Apabila saya melakukan kesalahan, saya selalu mendapat simpati dari rekan kerja				
15	Saya selalu kesulitan menyelesaikan pekerjaan, karena kami sesama pegawai kurang dapat mendefenisikan pekerjaan secara jelas				
16	Saya kurang memiliki tantangan dalam bekerja, karena di sekolah tempat saya bekerja tidak ada penilaian terhadap kinerja pegawai				
17	Saya tidak bisa mengatasi sendiri setiap permasalahan				

	yang saya alami dalam bekerja				
18	Saya merasa imbalan yang saya terima tidak setimpal dengan pekerjaan yang saya lakukan				
19	Apabila saya melakukan kesalahan, saya kurang mendapat simpati dari rekan kerja				
20	Menurut saya, pekerjaan yang saya lakukan sudah terorganisasi dan terencana dengan baik				
21	Setiap peralatan kantor yang saya pakai, saya selalu mengembalikan dengan utuh				
22	Saya selalu mendapat pujian dari pegawai yang lain, karena setiap pekerjaan yang diberikan selesai tepat pada waktunya				
23	Jika melaksanakan tugas yang sulit, biasanya saya mendapatkan bantuan dari rekan kerja				
24	Saya mematuhi peraturan yang ada di sekolah				
25	Di sekolah tempat saya bekerja, semua pekerjaan kurang terorganisasi dengan baik				
26	Walaupun saya mengerjakan tepat pada waktunya, sesama pegawai tidak pernah memberikan pujian terhadap saya				
27	Sesulit apapun tugas yang saya lakukan, rekan kerja saya selalu membiarkannya				
28	Saya selalu melanggar peraturan yang ada di sekolah				

PENGANTAR

Para Pegawai SMA Negeri 3 XIII Koto Kampar yang saya hormati, perkenankanlah saya untuk menyita waktu dan perhatian anda sejenak untuk mengisi skala ini. Dalam skala ini kepada anda akan disajikan sejumlah pernyataan-pernyataan, bacalah dan pahamiilah setiap pernyataan tersebut. Untuk itu, dengan segala hormat saya mohon bantuan anda untuk menjawab pernyataan-pernyataan ini. Tidak ada pendapat saudara yang salah, sepanjang pendapat yang diberikan menggambarkan kondisi, pikiran, dan perasaan anda yang sebenarnya. Semua keterangan yang anda berikan akan dijamin kerahasiaannya, ini semua dilakukan semata-mata hanya dipergunakan untuk data penelitian saja, tidak akan ada pengaruhnya dengan kehidupan anda selanjutnya. Pastikan tidak ada jawaban yang tertinggal.

Atas segala kesediaan, bantuan, dan waktu yang anda berikan, saya mengucapkan terima kasih.

PETUNJUK MENGERJAKAN

Berikut ini kepada anda akan disajikan sejumlah pernyataan, bacalah pernyataan tersebut, kemudian berilah tanda silang (X) pada pilihan jawaban yang anda anggap paling sesuai dengan kondisi anda. Pilihlah:

- SS** : Jika saudara **Sangat Setuju** dengan pernyataan tersebut
S : Jika saudara **Setuju** dengan pernyataan tersebut
TS : Jika saudara **Tidak Setuju** dengan pernyataan tersebut
STS : Jika saudara **Sangat Tidak Setuju** dengan pernyataan tersebut

Contoh:

<i>No</i>	<i>Pernyataan</i>	<i>SS</i>	<i>S</i>	<i>TS</i>	<i>STS</i>
<i>1</i>	<i>Dalam memberikan tugas, pimpinan tidak peduli dengan kesulitan yang dialami bawahan.</i>		X		

“ Selamat Mengerjakan “

Peneliti

Azrimul

IDENTITAS SUBJEK**Nama / Inisial** :**Jenis Kelamin** :**Umur** :**SKALA I UNTUK TRY OUT**

No	Pernyataan	SS	S	TS	STS
1	Setiap hari saya selalu menyempatkan diri untuk berkumpul bersama pegawai lainnya				
2	Saya senang apabila ada pegawai lainnya memberikan petunjuk tentang pekerjaan yang akan saya lakukan				
3	Sesama pegawai kami memiliki sikap saling percaya dalam melaksanakan tugas yang diberikan oleh atasan				
4	Jika saya salah dalam bekerja saya melaporkannya pada atasan				
5	Saya menyukai cara pegawai lain dalam menyikapi setiap masalah yang saya hadapi dalam bekerja				
6	Hampir setiap harinya atasan selalu berpesan kepada seluruh pegawai agar bekerja dengan baik				
7	Kepala sekolah selalu mengingatkan kepada pegawai agar memberikan pelayanan yang baik kepada setiap siswa				
8	Saya dapat mengerjakan semua instruksi yang diberikan oleh atasan				
9	Atasan saya tidak marah kalau saya istirahat dalam bekerja				
10	Kepala sekolah selalu menginginkan hasil pekerjaan yang saya buat bagus				
11	Saya akan merasa senang apabila kepala sekolah mengajak saya jalan-jalan pada hari libur				
12	Kalau ada informasi terbaru tentang pekerjaan kepala sekolah mendiskusikannya dengan saya				
13	Saya dan kepala sekolah sering membahas masalah pekerjaan				
14	Kepala sekolah selalu menjelaskan agar pegawai datang kesekolah tepat pada waktunya				
15	Saya dan kepala sekolah bisa membahas masalah pekerjaan 1 sampai 2 jam lebih				
16	Saya tidak bisa menyempatkan waktu untuk berkumpul dengan pegawai lainnya				
17	Saya merasa terganggu dalam melaksanakan pekerjaan, apabila ada pegawai lain yang memberikan petunjuk tentang pekerjaan yang saya lakukan				

18	Saya merasa di sekolah tempat saya bekerja sikap saling percaya dalam melaksanakan tugas yang diberikan atasan sudah berkurang				
19	Saya mendiamkan saja apabila saya salah dalam melaksanakan pekerjaan				
20	Saya tidak suka dengan cara pegawai di sekolah tempat saya bekerja dalam menyikapi setiap masalah yang saya hadapi dalam bekerja				
21	Atasan memberikan kebebasan kepada saya dalam bekerja. Sehingga membuat saya bingung dalam melaksanakan pekerjaan				
22	Saya memberikan pelayanan seadanya kepada siswa, apabila ada urusan saya yang belum selesai				
23	Saya ragu mengerjakan instruksi yang diberikan atasan kepada saya				
24	Atasan saya sering marah apabila saya istirahat pada jam kerja				
25	Hasil pekerjaan yang saya lakukan tidak pernah dicek oleh atasan saya				
26	Saya kurang suka dengan kebijakan kepala sekolah karena setiap libur sekolah kepala sekolah tidak pernah mengajak saya untuk pergi liburan				
27	Kepala sekolah tidak pernah mengajak saya untuk berdiskusi untuk membahas informasi-informasi yang terbaru mengenai sekolah				
28	Saya tidak pernah membahas masalah pekerjaan dengan kepala sekolah saya				
29	Saya selalu mengulur-ngulur waktu untuk datang bekerja				
30	Kepala sekolah hanya sekilas membahas masalah pekerjaan dengan saya				
31	Saya dan pegawai sekolah lainnya selalu berkumpul bersama membicarakan masalah yang berkaitan dengan pekerjaan				
32	Dalam bekerja saya selalu diberikan kebebasan oleh atasan dalam melaksanakan pekerjaan yang saya lakukan				
33	Sesama pegawai kami tidak merasa curiga dalam melaksanakan pekerjaan				
34	Saya dan atasan sering melakukan Tanya jawab tentang pekerjaan				
35	Saya menyukai seluruh pegawai di sekolah tempat saya bekerja				
36	Atasan memberikan informasi tentang keselamatan kerja kepada saya				

37	Kepala sekolah selalu mengingatkan kepada pegawai agar menjaga nama baik sekolah				
38	Perintah yang diberikan oleh atasan selalu dapat saya pahami				
39	Kepala sekolah tidak pernah marah walaupun sering datang terlambat kesekolah				
40	Saya ingin gaji yang diberikan oleh kepala sekolah sesuai dengan pekerjaan yang saya lakukan				
41	Apabila saya mengalami kesulitan dalam bekerja, kepala sekolah selalu memberikan solusi yang terbaik				
42	Setiap ada informasi yang terbaru tentang pekerjaan kepala sekolah cepat menyampaikannya kepada saya				
43	Setiap hari kepala sekolah selalu menanyakan absensi pegawai				
44	Kepala sekolah berkali-kali mengingatkan saya untuk jujur dalam bekerja				
45	Kepala sekolah memerlukan waktu yang lama untuk menasehati saya				
46	Apabila ada rekan kerja yang berkumpul bersama membicarakan masalah yang berkaitan dengan sekolah saya selalu menghindar				
47	Atasan memberikan batasan atas pekerjaan yang saya lakukan				
48	Tingkat kecurigaan sesama pegawai di sekolah tempat saya bekerja sangat tinggi				
49	Saya selalu menghindar apabila atasan mengajak saya untuk berdiskusi tentang pekerjaan				
50	Saya kurang suka dengan cara bergaul pegawai di tempat saya bekerja				
51	Atasan tidak pernah berpesan kepada pegawai tentang keselamatan dalam bekerja				
52	Kepala sekolah tidak pernah menegur apabila ada pegawai yang berperilaku tidak baik diluar sekolah				
53	Perintah yang diberikan atasan pada saya sulit untuk saya pahami				
54	Apapun alasan dari saya kalau saya terlambat datang atasan saya tidak mau mendengarnya				
55	Saya jadi malas bekerja karena gaji yang saya terima tidak sesuai dengan apa yang saya harapkan				
56	Kepala sekolah tidak pernah menawarkan solusi yang terbaik tentang permasalahan yang saya alami dalam bekerja				
57	Saya selalu terlambat mendapatkan informasi tentang pekerjaan dari kepala sekolah				

58	Saya merasa kepala sekolah tidak pernah meminta absensi pegawai				
59	Atasan saya tidak pernah mengingatkan saya untuk jujur bekerja				
60	Kepala sekolah hanya sebentar memberi saya nasehat				

SS : Sangat Setuju
S : Setuju
TS : Tidak Setuju
STS : Sangat Tidak Setuju

SKALA II UNTUK TRY OUT

No	Pernyataan	SS	S	TS	STS
1	Kepala sekolah memberi batasan pekerjaan kepada saya secara jelas				
2	Saya bekerja sudah sesuai dengan ketentuan yang telah ditetapkan				
3	Saya yakin dengan keputusan yang saya ambil sendiri				
4	Setiap pegawai yang memiliki prestasi dalam bekerja, kepala sekolah memberikan imbalan yang setimpal				
5	Saya selalu mendapatkan bantuan dari rekan kerja atas pekerjaan yang saya lakukan				
6	Setiap pegawai di sekolah sudah memiliki tekad yang kuat, untuk membangun citra baik sekolah di mata masyarakat				
7	Saya kesulitan dalam melaksanakan pekerjaan yang saya lakukan, karena kepala sekolah tidak memberikan batasan secara jelas				
8	Dalam bekerja, saya tidak pernah mencapai ketentuan yang telah ditetapkan				
9	Dalam mengambil keputusan, saya meminta pendapat dengan rekan kerja terlebih dahulu				
10	Prestasi kerja pegawai yang baik, kurang seimbang dengan imbalan yang diterima				
11	Saya kurang mendapatkan pertolongan dari rekan kerja atas pekerjaan yang saya lakukan				
12	Umumnya setiap pegawai tidak memiliki tekad yang kuat, untuk membangun citra baik sekolah				
13	Kepala sekolah selalu mendefenisikan secara jelas setiap pekerjaan yang ditugaskan kepada saya, sehingga memudahkan saya dalam mengerjakannya				
14	Saya selalu tertantang dengan pekerjaan yang saya lakukan, karena di sekolah tempat saya bekerja setiap hari ada penilaian terhadap kinerja pegawai				
15	Saya bisa mengatasi sendiri permasalahan yang saya alami dalam bekerja				
16	Saya merasa imbalan yang saya terima sudah sesuai dengan pekerjaan yang saya lakukan				
17	Apabila saya melakukan kesalahan, saya selalu mendapat simpati dari rekan kerja				

18	Demi kemajuan sekolah setiap pegawai selalu meluangkan waktunya untuk membahas masalah-masalah yang ada di sekolah				
19	Saya selalu kesulitan menyelesaikan pekerjaan, karena kepala sekolah kurang mendefenisikan secara jelas				
20	Saya kurang memiliki tantangan dalam bekerja, karena di sekolah tempat saya bekerja tidak ada penilaian terhadap kinerja pegawai				
21	Saya tidak bisa mengatasi sendiri setiap permasalahan yang saya alami dalam bekerja				
22	Saya merasa imbalan yang saya terima tidak setimpal dengan pekerjaan yang saya lakukan				
23	Apabila saya melakukan kesalahan, saya kurang mendapat simpati dari rekan kerja				
24	Pegawai yang ada di sekolah tidak mau meluangkan waktunya sedikitpun untuk membahas masalah-masalah yang ada di sekolah				
25	Menurut saya, pekerjaan yang saya lakukan sudah terorganisasi dan terencana dengan baik				
26	Setiap peralatan kantor yang saya pakai, saya selalu mengembalikan dengan utuh				
27	Saya selalu mendapat pujian dari kepala sekolah, karena setiap pekerjaan yang diberikan atasan selesai tepat pada waktunya				
28	Jika melaksanakan tugas yang sulit, biasanya saya mendapatkan bantuan dari rekan kerja				
29	Saya mematuhi peraturan yang ada di sekolah				
30	Di sekolah tempat saya bekerja, semua pekerjaan kurang terorganisasi dengan baik				
31	Saya jarang mengembalikan setiap peralatan kantor yang saya pakai				
32	Walaupun saya mengerjakan tepat pada waktunya, kepala sekolah tidak pernah memberikan pujian terhadap saya				
33	Sesulit apapun tugas yang saya lakukan, rekan kerja saya selalu membiarkannya				
34	Saya selalu melanggar peraturan yang ada di sekolah				

Terima Kasih

Tabulasi Data Penelitian Skala Iklim Organisasi

Nomor Aitem

No	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	Jumlah
1	3	1	3	3	3	2	3	2	2	2	2	2	3	3	2	3	2	2	3	3	3	2	2	3	2	2	2	1	66
2	3	1	2	4	4	1	2	3	3	4	3	2	1	2	1	2	3	1	4	3	2	1	3	2	3	3	2	2	67
3	1	3	1	2	3	4	4	3	1	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	2	2	3	3	3	2	74
4	3	3	3	4	3	2	3	3	3	3	3	2	2	2	2	3	3	3	2	3	3	3	1	1	2	3	3	3	74
5	4	3	3	4	3	3	4	4	4	3	3	4	2	3	2	4	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	87
6	2	4	4	4	4	1	3	3	4	4	4	4	4	1	3	3	3	4	4	4	4	4	3	3	1	3	3	4	92
7	4	4	3	4	3	3	3	3	4	4	4	3	4	2	1	2	3	3	4	3	3	4	1	2	1	2	2	4	83
8	3	3	2	3	3	2	2	3	3	3	2	3	2	3	2	3	3	2	2	3	3	3	2	2	2	3	3	2	72
9	4	3	4	2	3	2	1	3	3	3	4	4	4	3	3	3	2	4	2	3	2	3	3	2	1	3	3	2	79
10	3	3	2	3	3	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	3	1	3	3	1	2	2	2	2	3	63
11	2	3	2	3	3	3	3	2	3	2	2	3	2	3	2	3	3	2	3	2	2	3	2	3	2	3	2	3	71
12	3	3	3	3	4	1	1	2	2	2	4	4	3	2	3	3	1	4	3	3	4	4	4	4	4	3	4	4	85
13	3	2	2	3	4	3	4	4	3	3	1	3	2	2	3	3	2	3	3	3	3	3	1	3	2	3	3	4	78
14	3	3	4	3	2	2	1	3	2	3	2	3	2	1	2	2	1	3	3	2	2	3	1	3	3	2	2	3	66
15	3	3	4	3	2	2	2	3	3	3	2	3	3	2	2	3	3	2	1	3	3	3	2	1	2	3	3	3	72
16	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	2	4	3	4	3	3	1	3	3	1	1	4	79
17	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	85
18	3	3	1	3	3	3	3	3	2	2	2	3	2	3	2	3	2	2	2	2	3	3	2	2	2	3	2	3	69
19	4	3	3	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	2	4	3	3	4	3	4	3	4	3	4	4	3	99
20	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	86
21	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	3	1	3	3	3	4	4	4	4	4	3	2	1	3	3	4	93

KATEGORISASI

Gambaran Hipotetis Komunikasi Interpersonal (X)

Item	Nilai minim	Nilai maks	Range	Mean	Standar deviasi
42	72	127	55	107	13

Kategorisasi Komunikasi Interpersonal

Kategori	Nilai	Frekuensi	Persentase (%)
Rendah	$X < 94$	1	5
Sedang	$94 \leq X < 120$	17	81
Tinggi	$120 \leq X$	3	14
Jumlah		21 orang	100%

Gambaran Hipotetis Variabel Iklim Organisasi (Y)

Item	Nilai minim	Nilai maks	Range	Mean	Standar deviasi
-------------	--------------------	-------------------	--------------	-------------	------------------------

28	63	99	36	78	10
----	----	----	----	----	----

Kategorisasi Variabel Iklim Organisasi (Y)

Kategori	Nilai	Frekuensi	Persentase (%)
Rendah	$X < 68$	4	19
Sedang	$68 \leq X < 88$	14	67
Tinggi	$88 \leq X$	3	14
Jumlah		21 orang	100%

Gambaran Hipotetis Komunikasi Interpersonal (X)

<i>Aspek</i>	Nilai minim	Nilai maks	Range	Mean	SD
Adanya tatap muka	28	48	20	40	4
Adanya hubungan dua arah	15	32	17	26	4
Adanya niat, kehendak dan intensitas	29	49	20	40	5

Adanya Tatap Muka

Kategori	Nilai	Frekuensi	Persentase (%)
Rendah	$X < 36$	4	19
Sedang	$36 \leq X < 44$	14	67
Tinggi	$44 \leq X$	3	14
Jumlah		21 orang	100%

Adanya Hubungan Dua Arah

Kategori	Nilai	Frekuensi	Persentase (%)
Rendah	$X < 22$	4	19
Sedang	$22 \leq X < 30$	13	62
Tinggi	$30 \leq X$	4	19

Jumlah	21 orang	100%
---------------	-----------------	-------------

Adanya Niat, Kehendak dan Intensitas

Kategori	Nilai	Frekuensi	Persentase (%)
Rendah	$X < 35$	1	5
Sedang	$35 \leq X < 45$	16	76
Tinggi	$45 \leq X$	4	19
Jumlah		21 orang	100%

Gambaran Hipotetis Iklim Organisasi (Y)

Aspek	Nilai minim	Nilai maks	Range	Mean	SD
Struktur	10	17	7	13	2
Standar-Standar	8	14	6	11	2
Tanggung Jawab	11	18	7	14.5	2
Penghargaan	10	19	9	15	2.4
Dukungan	9	18	9	13	2
Komitmen	9	15	6	12	2

Struktur

Kategori	Nilai	Frekuensi	Persentase (%)
Rendah	$X < 11$	4	19
Sedang	$11 \leq X < 15$	16	76
Tinggi	$15 \leq X$	1	5
Jumlah		21 orang	100%

Standar-Standar

Kategori	Nilai	Frekuensi	Persentase (%)
Rendah	$X < 9$	4	19
Sedang	$9 \leq X < 13$	14	67

Tinggi	$13 \leq X$	3	14
Jumlah		21 orang	100%

Tanggung Jawab

Kategori	Nilai	Frekuensi	Persentase (%)
Rendah	$X < 12$	5	24
Sedang	$12 \leq X < 16$	11	52
Tinggi	$16 \leq X$	5	24
Jumlah		21 orang	100%

Penghargaan

Kategori	Nilai	Frekuensi	Persentase (%)
Rendah	$X < 13$	8	38
Sedang	$13 \leq X < 17$	9	43
Tinggi	$17 \leq X$	4	19
Jumlah		21 orang	100%

Dukungan

Kategori	Nilai	Frekuensi	Persentase (%)
Rendah	$X < 11$	6	28
Sedang	$11 \leq X < 15$	14	67
Tinggi	$15 \leq X$	1	5
Jumlah		21 orang	100%

Komitmen

Kategori	Nilai	Frekuensi	Persentase (%)
----------	-------	-----------	----------------

Rendah	$X < 10$	7	33
Sedang	$10 \leq X < 14$	12	57
Tinggi	$14 \leq X$	2	10
Jumlah		21 orang	100%

Uji Normalitas Data

Statistics

		Komunikasi Interpersonal	Iklim Organisasi
N	Valid	21	21
	Missing	0	0
Mean		106.9524	78.0952
Std. Error of Mean		2.82883	2.18207
Median		106.0000	78.0000
Std. Deviation		12.96332	9.99952
Variance		168.04762	99.99048
Skewness		-.713	.391
Std. Error of Skewness		.501	.501
Kurtosis		1.143	-.701
Std. Error of Kurtosis		.972	.972
Range		55.00	36.00
Minimum		72.00	63.00
Maximum		127.00	99.00
Percentiles	10	95.0000	66.0000
	20	96.4000	67.8000
	30	98.2000	71.6000
	40	102.8000	73.6000
	50	106.0000	78.0000
	60	113.0000	79.8000
	70	114.4000	85.0000
	80	118.0000	86.6000
	90	125.0000	92.8000

Tabel Frekuensi

Komunikasi Interpersonal

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	72.00	1	4.8	4.8	4.8
	95.00	2	9.5	9.5	14.3
	96.00	1	4.8	4.8	19.0
	97.00	2	9.5	9.5	28.6
	99.00	1	4.8	4.8	33.3
	102.00	1	4.8	4.8	38.1
	103.00	1	4.8	4.8	42.9
	106.00	2	9.5	9.5	52.4
	113.00	3	14.3	14.3	66.7
	114.00	1	4.8	4.8	71.4
	115.00	1	4.8	4.8	76.2
	118.00	2	9.5	9.5	85.7
	121.00	1	4.8	4.8	90.5
	126.00	1	4.8	4.8	95.2
	127.00	1	4.8	4.8	100.0
	Total	21	100.0	100.0	

Iklim Organisasi

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	63.00	1	4.8	4.8	4.8
	66.00	2	9.5	9.5	14.3
	67.00	1	4.8	4.8	19.0
	69.00	1	4.8	4.8	23.8
	71.00	1	4.8	4.8	28.6
	72.00	2	9.5	9.5	38.1
	74.00	2	9.5	9.5	47.6
	78.00	1	4.8	4.8	52.4
	79.00	2	9.5	9.5	61.9
	83.00	1	4.8	4.8	66.7
	85.00	2	9.5	9.5	76.2
	86.00	1	4.8	4.8	81.0
	87.00	1	4.8	4.8	85.7
	92.00	1	4.8	4.8	90.5
	93.00	1	4.8	4.8	95.2
	99.00	1	4.8	4.8	100.0
	Total	21	100.0	100.0	

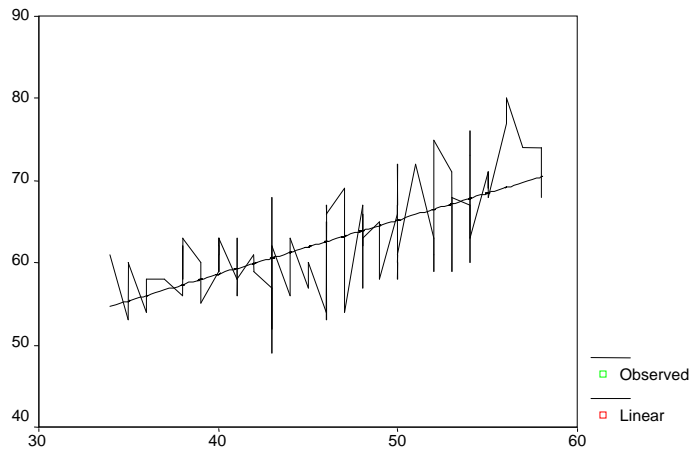
Uji Linearitas

MODEL: MOD_1.

Independent: EX

Dependent	Mth	Rsqr	d.f.	F	Sigf	b0	b1
Y	LIN	.529	80	148.32	.000	32.2412	.7573

Iklm Organisasil



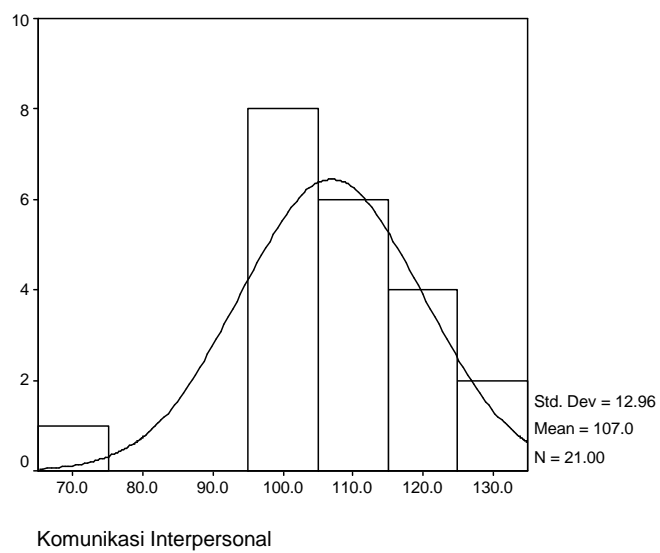
Komunikasi Interpersonali

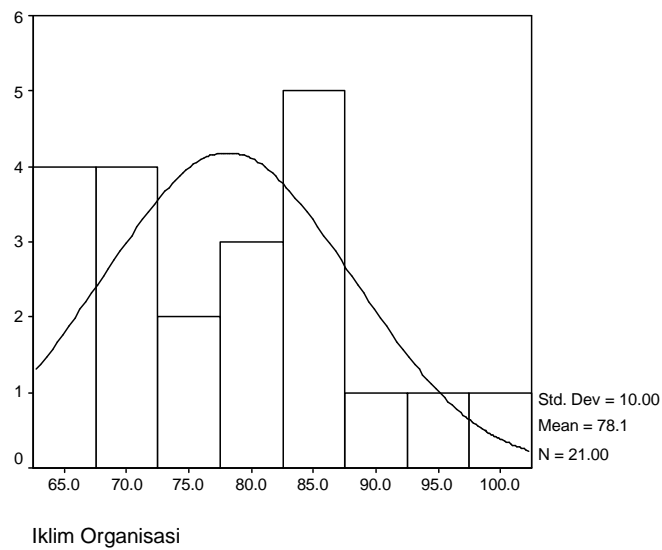
Uji Korelasi

Correlations

			Komunikasi Interpersonal	Iklm Organisasi
Kendall's tau_b	Komunikasi Interpersonal	Correlation Coefficient	1.000	.754**
		Sig. (2-tailed)	.	.000
		N	21	21
	Iklm Organisasi	Correlation Coefficient	.754**	1.000
		Sig. (2-tailed)	.000	.
		N	21	21

Histogram





Uji Regresi

Model Summary

Model	Change Statistics				
	R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	.529 ^a	148.320	1	80	.000

a. Predictors: (Constant), Iklim Organisasi

Kategorisasi Per- Aspek Komunikasi Interpersonal

Adanya tatap muka

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	28.00	1	4.8	4.8	4.8
	35.00	1	4.8	4.8	9.5
	36.00	2	9.5	9.5	19.0
	38.00	3	14.3	14.3	33.3
	39.00	2	9.5	9.5	42.9
	40.00	2	9.5	9.5	52.4
	41.00	1	4.8	4.8	57.1
	42.00	1	4.8	4.8	61.9
	43.00	3	14.3	14.3	76.2
	44.00	2	9.5	9.5	85.7
	45.00	1	4.8	4.8	90.5
	46.00	1	4.8	4.8	95.2
	48.00	1	4.8	4.8	100.0
	Total	21	100.0	100.0	

Adanya hubungan dua arah

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	15.00	1	4.8	4.8	4.8
	19.00	1	4.8	4.8	9.5
	21.00	1	4.8	4.8	14.3
	22.00	1	4.8	4.8	19.0
	23.00	1	4.8	4.8	23.8
	25.00	3	14.3	14.3	38.1
	26.00	2	9.5	9.5	47.6
	27.00	2	9.5	9.5	57.1
	28.00	2	9.5	9.5	66.7
	29.00	1	4.8	4.8	71.4
	30.00	2	9.5	9.5	81.0
	31.00	2	9.5	9.5	90.5
	32.00	2	9.5	9.5	100.0
	Total	21	100.0	100.0	

Adanya niat, kehendak dan intensitas

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	29.00	1	4.8	4.8	4.8
	36.00	3	14.3	14.3	19.0
	37.00	2	9.5	9.5	28.6
	38.00	4	19.0	19.0	47.6
	40.00	1	4.8	4.8	52.4
	41.00	2	9.5	9.5	61.9
	42.00	1	4.8	4.8	66.7
	43.00	1	4.8	4.8	71.4
	45.00	2	9.5	9.5	81.0
	46.00	2	9.5	9.5	90.5
	47.00	1	4.8	4.8	95.2
	49.00	1	4.8	4.8	100.0
	Total	21	100.0	100.0	

Iklim Organisasi

Struktur

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	10.00	1	4.8	4.8	4.8
	11.00	3	14.3	14.3	19.0
	12.00	7	33.3	33.3	52.4
	13.00	3	14.3	14.3	66.7
	14.00	3	14.3	14.3	81.0
	15.00	3	14.3	14.3	95.2
	17.00	1	4.8	4.8	100.0
	Total	21	100.0	100.0	

Standar-standar

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	8.00	2	9.5	9.5	9.5
	9.00	2	9.5	9.5	19.0
	10.00	3	14.3	14.3	33.3
	11.00	5	23.8	23.8	57.1
	12.00	3	14.3	14.3	71.4
	13.00	3	14.3	14.3	85.7
	14.00	3	14.3	14.3	100.0
	Total	21	100.0	100.0	

Tanggungjawab

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	11.00	1	4.8	4.8	4.8
	12.00	4	19.0	19.0	23.8
	13.00	2	9.5	9.5	33.3
	14.00	4	19.0	19.0	52.4
	15.00	4	19.0	19.0	71.4
	16.00	1	4.8	4.8	76.2
	17.00	2	9.5	9.5	85.7
	18.00	3	14.3	14.3	100.0
	Total	21	100.0	100.0	

Penghargaan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	10.00	1	4.8	4.8	4.8
	12.00	2	9.5	9.5	14.3
	13.00	5	23.8	23.8	38.1
	14.00	3	14.3	14.3	52.4
	15.00	3	14.3	14.3	66.7
	16.00	2	9.5	9.5	76.2
	17.00	1	4.8	4.8	81.0
	18.00	2	9.5	9.5	90.5
	19.00	2	9.5	9.5	100.0
	Total	21	100.0	100.0	

Dukungan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	9.00	1	4.8	4.8	4.8
	10.00	1	4.8	4.8	9.5
	11.00	4	19.0	19.0	28.6
	12.00	3	14.3	14.3	42.9
	13.00	3	14.3	14.3	57.1
	14.00	2	9.5	9.5	66.7
	15.00	6	28.6	28.6	95.2
	18.00	1	4.8	4.8	100.0
	Total	21	100.0	100.0	

Komitmen

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	9.00	2	9.5	9.5	9.5
	10.00	5	23.8	23.8	33.3
	11.00	3	14.3	14.3	47.6
	12.00	4	19.0	19.0	66.7
	13.00	3	14.3	14.3	81.0
	14.00	2	9.5	9.5	90.5
	15.00	2	9.5	9.5	100.0
	Total	21	100.0	100.0	

BIOGRAFI



AZRIMUL. Lahir pada tanggal 04 September 1987 di Desa Tabing Kecamatan Koto Kampar Hulu Kabupaten Kampar. Anak ketiga dari empat bersaudara, dari pasangan Arsol dan Ramilas. Penulis memulai Sekolah Dasar pada tahun 1994 dan menamatkan pada tahun 2000 di SDN 019 Tabing, kemudian penulis melanjutkan ke MTS Nurul Ikhlas Desa Tabing pada tahun 2000 menamatkan pada tahun 2003. Selama di MTs penulis pernah mengikuti lomba Tilawatil Quran tingkat kecamatan. Kemudian penulis melanjutkan pendidikan di MAN Kuok Bangkinang Barat pada tahun 2003 sampai dengan 2006. Selama di MAN, penulis mengikuti beberapa Organisasi diantaranya: Pramuka sebagai wakil, Rohis sebagai CO kerohanian, Osis dipercayakan sebagai ketua dan menjadi pasukan pengibar bendera (PASKIBRA). Pada tahun 2006 penulis melanjutkan studi disalah satu perguruan tinggi yang ada di Pekanbaru yaitu Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau pada Fakultas Psikologi. Selama kuliah penulis juga aktif dalam beberapa Organisasi baik ditingkat Univeritas maupun tingkat Fakultas diantaranya: KSR UIN sebagai anggota HUMAS, SENAT sebagai CO Kerohanian, PDC-Insight sebagai CO syiar dan pers, penulis juga aktif mengikuti berbagai kegiatan lainnya. Penulis alhamdulillah menyelesaikan studi S-1 psikologi pada tahun 2010 dengan IPK terakhir 3,02. dengan peridikat memuaskan.